



Munich Personal RePEc Archive

Potential of organizational and activity games in economic modernization: methods of analysis and solution of problems of internal and external environment in the socio-economic and industrial sphere, professional formation of higher school personnel.

Stukach, Victor and Shumakova, Oksana and Astashova, Ekaterina and Zinich(Klimenko), Alla and Zinichi, Lubov and Kusnetsova, Natalya

Omsk states agriculture University

19 September 2018

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/90180/>

MPRA Paper No. 90180, posted 22 Nov 2018 20:23 UTC

Potential of organizational and activity games in economic modernization: methods of analysis and solution of problems of internal and external environment in the socio-economic and industrial sphere, professional formation of higher school personnel.

Oksana Shumakova, and Victor Stukach, and Ekaterina Astashova, and Alla Zinich, and Lubov Zini, and Natalya Kusnetsova
Omsk State Agrarian University named after PA Stolypin (Omsk, Russia)

November 2018

Potential of organizational and activity games in economic modernization: methods of analysis and solution of problems of internal and external environment in the socio-economic and industrial sphere, professional formation of higher school personnel.

Shumakova Oksana, Stukach, Victor end Astashova, Ekaterina end Zinich, Alla, and Zinih Lubov, and Kusnetsova Natalya
Omsk State Agrarian University named after PA Stolypin (Omsk, Russia)

Потенциал организационно-деятельностных игр в модернизации экономики: методы анализа и решения проблем внутренней и внешней среды в социально-экономической и производственной сфере, профессиональное формирование кадров высшей школы

1.Оксана Викторовна Шумакова.adm@omgau.org,+7(3812)651146

2.Виктор Федорович Стукач*, Омск ORCID: 0000-0002-9911-6286. Researcher ID:H-1016-2012.

3.Екатерина Анатольевна Асташова, astash@list.ru

4. Алла Владимировна Зинич, av.zinichh@omgau.org

5.Любовь Владимировна Зинич,, lv.zinichh@omgau.org

6. Наталья Александровна Кузнецова.na.kusnetsova@omgau.org

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина», Россия, г. Омск, Институтская площадь, 1, тел 89136665361 vic.econ@mail.ru)

Abstracts. *There are contradictions: in the system of training managers associated with the practice of training, which is largely abstract. The real problems of production, state and municipal management are concrete. At the same time, the potential of students, teachers, administrative staff of the higher school for solving urgent social and economic problems of the region and organizations, study, evaluation, correction of the educational process of training is not sufficiently used.*

The task is to develop specialists ' strategic thinking in the field of innovation, to develop the ability to solve specific management problems, to have practical skills in reengineering business processes, to attract the attention of young people to the use of process approach in production management, state and municipal services. Methodical task-to adapt students to solving real problems of society, to teach a holistic perception of the processes. to monitor the quality and volume of students ' knowledge in socio-economic and technological disciplines, use this information to improve the quality of the educational process. The result of training-the formation of an active position of future specialists in the modernization of the economy, the formation of teamwork skills; the ability to manage changes in the network of business processes. The work is addressed to students of the enlarged group of specialties "Economics and management", as well as teachers of the system of advanced training, managers and specialists of organizations, employees of consulting services, researchers.

The manual was published at the expense of grant support of the Federal Agency for youth Affairs (Rosmolodezh).

Аннотация. *Сложилась противоречия: в системе подготовки менеджеров, связанные с практикой обучения, которая в значительной мере имеет абстрактный характер. Реальные проблемы производства, государственного и муниципального управления конкретны. При этом, недостаточно используется потенциал студентов, преподавателей, административных сотрудников высшей школы для решения неотложных социально-экономических проблем региона и организаций, изучения, оценки, корректирования образовательного процесса подготовки специалистов.*

Задача состоит в развитии у специалистов стратегического мышления в области инноваций, развивать способность решать конкретные проблемы управления, иметь практические навыки реинжиниринга бизнес-процессов, привлекать внимание молодежи к использованию процессного подхода в управлении производством, государственных и муниципальных служб.. Методическая задача - адаптировать учащихся к решению реальных проблем общества, научить целостному восприятию процессов. для проведения мониторинга качества и объема полученных знаний слушателей по социально-экономическим и технологическим дисциплинам, использовать эту информацию для повышения качества образовательного процесса. Результат обучения - формирование активной позиции будущих специалистов по модернизации экономики, формирование навыков командной работы; возможность управления изменениями в сети бизнес-процессов. Работа адресована обучающимся укрупненной группы специальностей «Экономика и управление», а также преподавателям системы повышения квалификации кадров, руководителям и специалистам организаций, сотрудникам консультационных служб, научным работникам.

Пособие издано за счет грантовой поддержки Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь).

Conclusion. *The main provisions of this manual are as follows:*

1. Personnel and human capital are now a key element of the country's scientific and technological development Strategy. Today it is necessary to develop and maintain the human capital of young people – potential carriers of unique competencies and knowledge. This approach is particularly relevant in the context of the transition from the "knowledge economy" to the "knowledge society", where human capital is a key resource and, at the same time, an area of global competition.

2. *In the training, meeting the requirements of the new companies, a greater role played by active learning in General and organizational activity games, particularly in the final stages of training they provide the opportunity to use the potential of students, teachers, employees of institutions to address urgent social and economic problems of the organizations and the biggest challenges for the state. This solves the problem of obtaining feedback-the study and evaluation of the educational process, in terms of its content, as well as the analysis of its organization.*
3. *The Omsk state agrarian University named after P. A. Stolypin has developed a long-term practice of using organizational and activity games in the educational process in order to use the creative potential of students and teachers in solving the region's social and economic problems. The game is considered as a tool for socialization of young people, monitoring and evaluation of the educational process, is a method of effective learning, because it removes the contradictions between the abstract nature of the subject and the real nature of professional activity. Participants of the game, paying great attention to private issues, technical and technological details of solving problems, as a rule, are good performers.*
4. *In reality, the range of knowledge necessary for life and work is constantly expanding, and the possibilities of their assimilation are not unlimited. Therefore, the most important task is not only the ability to select the necessary knowledge, systematize them, but also the ability to transform this knowledge, to bring it closer to today's life and professional situations, to the practice of professional activity. This is the main purpose of using business games as one of the most effective methods of learning.*
5. *Business game activates the participants, their mental and cognitive activity; develops skills of independent research and evaluation of information, as well as the ability to find new sources of necessary information to achieve this goal; motivates participants to make optimal decisions in professional activities, including in conditions of uncertainty; develops the ability to simulate the problem situation, identify the causal relationship between events and phenomena; forms analytical thinking, the ability to clearly and convincingly Express their point of view, improves the skills of a specialist; reduces the number of mistakes in practice in professional activities, as the main problem situations participants live and personally resolve them in the learning process.*
6. *In business games, the emphasis is on tactical rather than strategic issues, i.e. the games themselves cannot teach theory. Business games are not a substitute for theoretical learning, but complement it. They are the final stage of training. Business game can be considered as " modeling of real activity of the expert " in these or those specially created pedagogical or production situations. Business game is one of the methods of preparation and adaptation to work and social contacts.*
7. *Organizational and activity business games are used in solving complex social and production problems, when it is necessary to combine the efforts of specialists in different directions. The game is based on the initial information about the state of the real socio-economic system presented to the players. Next are the development, discussion and decision-making on the management of this system. In these games*

more often decide not questions of operational management, and the problems of development of the program management. The game reveals a set of problems in the management of the socio-economic system and ways to solve these problems. In organizational and activity games, crisis States are usually considered for the system, which provide increased motivation of the game participants and contribute to the development of solutions that lead the system out of the crisis. For the game it is advisable to involve specialists in different areas, carrying in the game different functions (support team, consultants, team leaders and others). The organizational task of the head is to coordinate the collective activities of the participants of the game, their personal and inter-group communication at all stages of solving the problem.

8. The breadth of tasks solved in organizational and activity games makes it possible to use them to solve very complex, complex interrelated problems. Studying and trying to solve problems in the form of a business game encourage to study in detail the real problems and to feel at the emotional level the needs of the region and the types of graduates for the future in the field of management. And, most importantly, the game creates a situation in which the graduate is aware of the role of their future profession.

9. Preparation for the business game includes several stages, during which the participants study the goals, objectives, rules of the game; collect and analyze the necessary information to solve the problem; prepare material for the presentation and protection of their work.

10. In modern socio-economic conditions, the model of training graduates of the integral type is in demand. This model includes not only the professional qualification of the graduate, determined by the system of knowledge, skills and abilities, but also a set of personal qualities and systemically formed universal skills and abilities. The integral quality of the student's personality determines the subjectivity of the student in the educational process of the University. The basis of the formation of subjectivity, subjective position of the student are its activity, the ability to organize their life.

11. The competencies of the graduate of the integral type are implemented within the educational process through inter-University cooperation, including at the international level, during the organizational and activity games. Development of cooperation, active exchange of knowledge and experience, participation of teachers and students in inter-University activities and joint programs contribute to improving the level of education, open up new prospects for students in universities, increase motivation to study, better use of the opportunities of both universities and the potential of teachers.

12. The interuniversity organizational and activity game solves one of the main tasks of innovative development of the country: creation of conditions for the formation of future specialists ' competences of innovative activity, including the ability and readiness for reasonable risk, creativity and entrepreneurship, the ability to work independently, readiness to work in a team and in a highly competitive environment.

The or ganizational-activity game is an effective tool for enhancing the learning process and cognitive activities of future managers; in the process of the business game is provided by the holistic perception of real-life problems, developing the ability of intelligent teamwork, you use the creative potential of students to solve specific application problems; ensures the possibility of monitoring the quality of educational activities at the University-level Department that allows to adjust the parameters of the educational process.

Заключение

Основные положения настоящего издания заключаются в следующем:

1. Кадры и человеческий капитал в настоящее время являются ключевым звеном Стратегии научно-технологического развития страны. Сегодня необходимо развивать и поддерживать человеческий капитал молодежи – потенциальных носителей уникальных компетенций и знаний. Подобный подход особенно актуален в условиях перехода от «экономики знаний» к «обществу знаний», где человеческий капитал является ключевым ресурсом и, одновременно, областью глобальной конкуренции.
2. В подготовке кадров, соответствующих требованиям нового общества, большую роль играют активные формы обучения вообще и организационно-деятельностные игры, в частности, на завершающих этапах подготовки они обеспечивают возможность использовать потенциал студентов, преподавателей, работников органов управления для решения актуальных социально-экономических проблем организаций и больших вызовов для государства. При этом решается проблема получения обратной связи – изучения и оценки учебного процесса, с точки зрения его содержания, а также анализа его организации.
3. В Омском государственном аграрном университете имени П.А. Столыпина сложилась многолетняя практика применения в учебном процессе организационно-деятельностных игр с целью использования творческого потенциала студентов и преподавателей в решении социально-экономических проблем региона. Игра рассматривается в качестве инструмента социализации молодежи, мониторинга и оценки учебного процесса, является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Участники игры, уделяющие большое внимание частным вопросам, техническим и технологическим подробностям решения задач, как правило, являются хорошими исполнителями.
4. В реальной действительности круг необходимых для жизни и работы знаний постоянно расширяется, а возможности их усвоения не беспредельны. Важнейшей задачей поэтому становится не только умение отбирать необходимые знания, систематизировать их, но и умение преобразовывать эти

знания, приближать к сегодняшним жизненным и профессиональным ситуациям, к практике профессиональной деятельности. В этом видится основная цель применения деловых игр как одного из наиболее эффективных методов обучения.

5. Деловая игра активизирует участников, их мыслительную и познавательную деятельность; развивает навыки самостоятельного исследования и оценки информации, а также способности находить новые источники получения необходимой информации для достижения поставленной цели; мотивирует участников на принятие оптимальных решений в профессиональной деятельности, в том числе в условиях неопределенности; развивает способности моделирования проблемной ситуации, выявления причинно-следственной связи между событиями и явлениями; формирует аналитическое мышление, умение отчетливо и убедительно излагать свою точку зрения, повышает квалификацию специалиста; уменьшает количество совершаемых ошибок на практике в профессиональной деятельности, поскольку основные проблемные ситуации участники проживают и лично их разрешают в процессе обучения.

6. В деловых играх акцент делается на тактические, а не на стратегические вопросы, т.е. игры сами не могут обучить теории. Деловые игры не подменяют теоретическое обучение, а дополняют его. Они являются заключительным этапом обучения. Деловую игру можно рассматривать как «моделирование реальной деятельности специалиста» в тех или иных специально созданных педагогических или производственных ситуациях. Деловая игра является одним из методов подготовки и адаптации к трудовой деятельности и социальным контактам.

7. Организационно-деятельностные деловые игры применяют при решении сложных социально-производственных задач, когда требуется объединение усилий специалистов разных направлений. Игра базируется на основе предъявляемой игрокам исходной информации о состоянии реальной социально-экономической системы. Далее идут выработка, обсуждение и принятие решений по управлению указанной системой. В таких играх чаще решаются не вопросы оперативного управления, а проблемы разработки программы управления. В игре выявляются комплекс проблем по управлению социально-экономической системой и пути решения этих проблем. В организационно-деятельностных играх обычно рассматриваются кризисные для системы состояния, обеспечивающие повышенную мотивацию участников игры и способствующие выработке решений, выводящих систему из кризиса. Для проведения игры целесообразно привлекать специалистов разных направлений, несущих в игре разные функции (группа обеспечения, консультанты, руководители групп и другие). Организационная задача руководителя – координация коллективной деятельности участников игры, их личностное и межгрупповое общение на всех этапах решения проблемы.

8. Широта решаемых в организационно-деятельностных играх задач делает возможным их использование для решения очень сложных, комплексно

взаимосвязанных проблем. Изучение и попытка решения проблем в форме деловой игры побуждают предметно изучать реальные проблемы и прочувствовать на эмоциональном уровне нужды региона и виды выпускников на будущее в области менеджмента. И, что особенно важно, игра создает ситуацию, при которой выпускник осознает роль своей будущей профессии.

9. Подготовка к деловой игре включает несколько этапов, в ходе которых участники изучают цели, задачи, регламент игры; собирают и анализируют необходимую информацию для решения поставленной проблемы; готовят материал для презентации и защиты своей работы.

10. В современных социально-экономических условиях востребована модель подготовки выпускника интегрального типа. Такая модель включает в себя не только профессиональную квалификацию выпускника, определяющуюся системой знаний, умений и навыков, но и совокупностью личностных качеств и системно сформированных универсальных умений и способностей. Интегральное качество личности обучающегося определяет субъектность студента в образовательном процессе вуза. Основой формирования субъектности, субъектной позиции студента выступают его активность, способность к организации своей жизнедеятельности.

11. Компетенции выпускника интегрального типа реализуются в рамках образовательного процесса посредством межвузовского взаимодействия, в том числе и на международном уровне, при проведении организационно-деятельностных игр. Развитие сотрудничества, активный обмен знаниями и опытом, участие преподавателей и студентов в межвузовских мероприятиях и совместных программах способствуют повышению уровня образования, открывают новые перспективы перед обучающимися в вузах, повышают мотивацию на учебу, более полное использование возможностей как самих вузов, так и потенциала преподавателей.

12. Проведение межвузовской организационно-деятельностной игры решает одну из основных задач инновационного развития страны: создание условий для формирования у будущих специалистов компетенций инновационной деятельности, в том числе способности и готовности к разумному риску, креативности и предприимчивости, умения работать самостоятельно, готовности к работе в команде и в высококонкурентной среде.

Организационно-деятельностная игра является действенным инструментом активизации учебного процесса и познавательной деятельности будущих менеджеров; в процессе деловой игры обеспечивается целостное восприятие реально существующих проблем, развивается способность интеллектуальной коллективной работы, используется творческий потенциал студентов для решения конкретных прикладных задач; обеспечивается возможность мониторинга качества образовательной деятельности в вузе на уровне выпускающей кафедры, что позволяет своевременно корректировать параметры учебного процесса.

Потенциал организационно-деятельностных игр в модернизации экономики: методы анализа и решения проблем внутренней и внешней среды в социально-экономической и производственной сфере, профессиональное формирование кадров высшей школы

1. Кадры и человеческий капитал – ключевое звено Стратегии научно-технологического развития страны
 2. Активные формы обучения в высшей школе
 3. Подготовка кадров в решении социально-экономических проблем модернизации предприятия, региона.
 4. Интеграция деловой игры в научно-образовательный процесс: решения, принимаемые по результатам деловой игры
- Заключение.
- Библиографический список.
- Приложение 1 Тематика деловых игр
- Приложение 2 Методические материалы к деловой игре 2017 года

Введение

Активные формы обучения, вообще, и организационно-деятельностные деловые игры, в частности, ориентированы на формирование профессиональных и организационно-управленческих компетенций будущих руководителей. Этот вид учебных занятий направлен на решение одной из основных задач инновационного развития экономики и социальной сферы, создание условий для формирования у граждан компетенций инновационной деятельности, в том числе способности и готовности к разумному риску, креативности и предприимчивости, умения работать самостоятельно, готовности к работе в команде в конкурентной среде. Важность овладения обучающимися именно этими компетенциями в процессе подготовки деловой игры и участия в ней подчеркивают эксперты из числа работодателей.

Оптимизация бизнес-процессов в качестве темы игры связана с тем, что основными причинами сбоев в работе, потерь ресурсов,

отставания в темпах, наряду с другими, являются рассогласованность производственного цикла, невысокое качество менеджмента во всех звеньях как на уровне предприятия, так и в органах управления. Выражается это в том, что за частными бюрократическими интересами работников отдельных служб аппарата теряются основные цели. Создается впечатление, что каждая структура или руководитель выполняют свои узкие функции хорошо, а общие результаты плохие. И это как на отдельном предприятии, так и в отрасли в целом, а над всем тяготеет бумажный поток.

Совершенствование системы управления компании представляет собой масштабное и глубокое преобразование ее деятельности как единого комплекса. Эффективная перестройка системы управления, как правило, приводит к значительному повышению адаптивности компании к изменениям внешней среды, плодотворному использованию открывающихся возможностей, предупреждению угроз, улучшению координации и повышению результативности всей деятельности компании как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

В Омском государственном аграрном университете имеется многолетняя практика применения в учебном процессе организационно-деятельностных игр с целью использования творческого потенциала обучающихся и преподавателей в решении социально-экономических проблем организаций и региона. Игра рассматривается в качестве инструмента социализации молодежи, мониторинга и оценки учебного процесса. Учебно-методическая задача состоит в том, чтобы адаптировать студентов к реальным проблемам социума, побудить их к целостному восприятию реально протекающих в жизни процессов, а также осуществить мониторинг качества и объема полученных студентами знаний с целью усовершенствования учебного процесса. Единство методики ежегодно проводимых деловых игр по актуальным для региона проблемам позволяет отслеживать динамику качества как по отдельным учебным потокам, так и во времени. Практический же результат обучения состоит в том, что формируется активная позиция будущих специалистов в проводимых преобразованиях, отрабатываются навыки интеллектуальной групповой работы, осваиваются профессиональные компетенции будущих руководителей. Достигаются новые конкретные результаты с точки зрения умения оценивать сложившуюся в народном хозяйстве

ситуацию, критически анализировать имеющиеся проблемы, предлагать способы их решения.

При выборе темы, целей и задач деловых игр взяты за основу реально существующие производственные и научные проблемы организаций, сферы деятельности, региона проживания.

Структура предлагаемого издания представлена четырьмя главами. В первой главе авторы рассматриваются место и роль социального капитала в системе мер по модернизации экономики, определяя его ключевым звеном в стратегических направлениях научно-технологического развития страны. Осознавая, что эффективность становления и развития человеческого капитала во многом определяется качеством образования, авторы рассматривают различные формы, применяемые в настоящее время при подготовке будущих профессионалов. Во второй главе освещены активные формы образовательного процесса, которые развивают потенциал студентов и преподавателей для решения актуальных социально-экономических проблем не только конкретных предпринимательских структур, но и региона, и страны в целом. Центральным звеном становится деловая игра как метод активизации творческого потенциала и профессионального становления обучающихся.

Третья глава посвящена оценке уровня подготовки кадров, способных формировать эффективные инновационно-инвестиционные решения для ответа на большие вызовы в научно-технической сфере. Прорабатываются реальные проблемы субъектов рынка, выявляются факторы, определяющие их успех во внешней и внутренней среде. Формируется некий перечень компетенций будущих специалистов.

Интеграции деловой игры в научно-образовательный процесс посвящена четвертая глава учебного пособия. Рассматривается практика межвузовского взаимодействия при проведении организационно-деятельностных игр. Авторы делятся опытом и состоявшимися решениями, принимаемыми учебными и научными подразделениями вуза по результатам деловой игры.

Пособие издано за счет грантовой поддержки Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь).

1. Кадры и человеческий капитал – ключевое звено стратегии научно-технологического развития страны

Необходимость мер по модернизации экономики является вполне очевидной. Как показывает практика, динамично развивающиеся страны создают социальный капитал, что предопределяет готовность социума к проводимым изменениям. По сути, эффективность определяется важной составляющей этого капитала – качеством образования. Эксперты отмечают противоречия, суть которых в разрыве подготовки управленцев, которая носит абстрактный характер, с реальными конкретными проблемами развития производства, государственного и муниципального управления.

Учебно-методическая задача вузов состоит в том, чтобы адаптировать обучающихся к реальным проблемам социума, побуждать студентов к целостному восприятию реально протекающих в жизни процессов.

В результате этой адаптации достигается цель, состоящая в использовании потенциала студентов, преподавателей, работников органов управления для решения актуальных социально-экономических проблем региона. Что же касается организаторов учебного процесса, появляется возможность получения обратной связи – мониторинга качества и объема полученных знаний по социально-экономическому и технологическому циклу дисциплин, а также профессионального становления обучающихся с целью обеспечения качества подготовки преподавателей, внесения усовершенствований в учебный процесс.

Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации. В Указе Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 № 642 изложены базовые положения, определившие цель и основные задачи научно-технологического развития Российской Федерации, принципы, приоритеты, основные направления и меры реализации государственной политики, а также ожидаемые результаты реализации Стратегии.

Этапы научно-технологического развития. В Стратегии дана оценка состояния научно-технологического развития, учитывающая произошедшие трансформации в обществе, определены этапы сложившейся динамики развития. В качестве базового положения отмечено, что в 1991 году, с образованием Российской Федерации и переходом экономики на рыночный путь развития, возникла

необходимость заново определить место науки в российском обществе. В документе декларируется, что государственная научно-техническая политика с 1991 года прошла этапы. Первый этап – кризисная оптимизация и адаптация к рыночной экономике (с 1991 по 2001 г.). Основной стратегической целью этапа было сохранение научно-технологического потенциала страны, формирование новых институциональных механизмов поддержки развития науки и технологий, адресное финансирование ведущих научных организаций, создание условий для международной кооперации. Второй этап (с начала 2000-х годов и по настоящее время) – переход России к инновационной экономике, который сопровождается существенным увеличением объема финансирования науки.

Современный этап характеризуется наличием как конкурентных преимуществ Российской Федерации, так и неразрешенных проблем, препятствующих научно-технологическому развитию страны. Суть данного этапа заключается в том, что имеется значительный потенциал в ряде областей фундаментальных научных исследований, позволяющий проводить совместные международные проекты, включая создание и использование уникальных научных установок. Однако направления исследований и разработок в значительной степени сохранили инерционность – соответствуют направлениям, актуальным для последних десятилетий прошлого века.

С 2004 года произошли структурные изменения: почти на 30 процентов увеличилась численность научных работников в возрасте до 39 лет, заметно выровнялась общая возрастная структура научных кадров. Российские школьники и студенты традиционно оказываются в числе лидеров международных соревнований в области естественных и технических дисциплин, однако не все они реализуют себя в этой области в нашей стране. Сохраняются сложившиеся негативные тенденции в части демографического состояния, квалификации и уровня мобильности российских исследователей: в глобальном рейтинге привлечения талантов Россия находится в шестом десятке стран, выступая в роли донора человеческого капитала для мировой науки.

Международные сравнения. Сохраняется проблема невосприимчивости экономики и общества к инновациям, что препятствует практическому применению результатов исследований и разработок (доля инновационной продукции в общем выпуске составляет всего 8-9 процентов; инвестиции в нематериальные

активы в России в 3-10 раз ниже, чем в ведущих государствах; доля экспорта российской высокотехнологичной продукции в мировом объеме экспорта составляет около 0,4 процента), в силу ряда причин сдерживается развитие и использование технологий двойного назначения.

Что касается места России в мирохозяйственной «табели о рангах», то эффективность российских исследовательских организаций существенно ниже, чем в странах-лидерах (Соединенные Штаты Америки, Япония, Республика Корея, Китайская Народная Республика): несмотря на то что по объему расходов на исследования и разработки (в 2014 году Россия заняла девятое место в мире по объему внутренних затрат на исследования и разработки, четвертое место в мире по объему бюджетных ассигнований на науку гражданского назначения) и по численности исследователей Российская Федерация входит во вторую группу стран-лидеров (страны Европейского Союза, Австралия, Республика Сингапур, Республика Чили), по результативности (объему публикаций в высокорейтинговых журналах, количеству выданных международных патентов на результаты исследований и разработок, объему доходов от экспорта технологий и высокотехнологичной продукции) Россия попадает лишь в третью группу стран (ряд стран Восточной Европы и Латинской Америки).

Слабое взаимодействие сектора исследований и разработок с реальным сектором экономики, разомкнутость инновационного цикла приводят к тому, что государственные инвестиции в человеческий капитал фактически обеспечивают рост конкурентоспособности других экономик, вследствие чего возможности удержания наиболее эффективных ученых, инженеров, предпринимателей, создающих прорывные продукты, существенно сокращаются в сравнении со странами, лидирующими в сфере инноваций.

Проблемы современного этапа. Сохраняется структурная несогласованность приоритетов и инструментов поддержки научно-технологического развития Российской Федерации на национальном, региональном, отраслевом и корпоративном уровнях, что не позволяет сформировать производственные цепочки создания добавленной стоимости высокотехнологичной продукции и услуг, обеспечить наибольший мультипликативный эффект от использования создаваемых технологий.

При достаточно высоком потенциале, о чем отмечалось ранее, и наличии конкурентных преимуществ отечественной науки, негативные факторы и тенденции создают риски отставания России от стран мировых технологических лидеров и обесценивания внутренних инвестиций в сферу науки и технологий, снижают независимость и конкурентоспособность России в мире, ставят под угрозу обеспечение национальной безопасности страны. В условиях значительных ограничений других возможностей развития Российской Федерации указанные риски и угрозы становятся существенным барьером, препятствующим долгосрочному росту благосостояния общества и укреплению суверенитета России.

Большие вызовы для общества, государства и науки в научно-технологическом развитии. В соответствии с Указом Президента о Стратегических ориентирах и возможностях научно-технологического развития Российской Федерации научно-технологическое развитие является одним из приоритетов государственной политики и определяется комплексом внешних и внутренних (по отношению к области науки и технологий) факторов, формирующих систему больших вызовов. Стратегией вводится приоритет высокого уровня под общим названием «Большие вызовы для общества, государства и науки». Они создают существенные риски для общества, экономики, системы государственного управления, но одновременно представляют собой важный фактор для появления новых возможностей и перспектив научно-технологического развития.

Наука и технологии являются одним из инструментов для ответа на эти вызовы, играя важную роль не только в обеспечении устойчивого развития цивилизации, но и в оценке рисков и возможных опасностей для человечества. Среди наиболее значимых рисков с точки зрения научно-технологического развития в документе названы:

- исчерпание возможностей экономического роста России, основанного на экстенсивной эксплуатации сырьевых ресурсов, на фоне формирования цифровой экономики и появления ограниченной группы стран-лидеров, обладающих новыми производственными технологиями и ориентированных на использование возобновляемых ресурсов;

- демографический переход, обусловленный увеличением продолжительности жизни людей, изменением их образа жизни, и

связанное с этим старение населения, что в совокупности приводит к новым социальным и медицинским проблемам, в том числе к росту угроз глобальных пандемий, увеличению риска появления новых и возврата исчезнувших инфекций;

- возрастание антропогенных нагрузок на окружающую среду до масштабов, угрожающих воспроизводству природных ресурсов, и связанный с их неэффективным использованием рост рисков для жизни и здоровья граждан;

- потребность в обеспечении продовольственной безопасности и продовольственной независимости России, конкурентоспособности отечественной продукции на мировых рынках продовольствия, снижение технологических рисков в агропромышленном комплексе;

- качественное изменение характера глобальных и локальных энергетических систем, рост значимости энерговооруженности экономики и наращивание объема выработки и сохранения энергии, ее передачи и использования;

- новые внешние угрозы национальной безопасности (в том числе военные угрозы, угрозы утраты национальной и культурной идентичности российских граждан), обусловленные ростом международной конкуренции и конфликтности, глобальной и региональной нестабильностью, и усиление их взаимосвязи с внутренними угрозами национальной безопасности;

- необходимость эффективного освоения и использования пространства, в том числе путем преодоления диспропорций в социально-экономическом развитии территории страны, а также укрепление позиций России в области экономического, научного и военного освоения космического и воздушного пространства, Мирового океана, Арктики и Антарктики.

Невозможно не учитывать возникновение таких значимых для научно-технологического развития Российской Федерации внутренних факторов:

- сжатие инновационного цикла: существенно сократилось время между получением новых знаний и созданием технологий, продуктов и услуг, их выходом на рынок;

- размывание дисциплинарных и отраслевых границ в исследованиях и разработках;

- резкое увеличение объема научно-технологической информации, возникновение принципиально новых способов работы

с ней и изменение форм организации, аппаратных и программных инструментов проведения исследований и разработок;

- рост требований к квалификации исследователей, международная конкуренция за талантливых высококвалифицированных работников и привлечение их в науку, инженерию, технологическое предпринимательство;

- возрастание роли международных стандартов, выделение ограниченной группы стран, доминирующих в исследованиях и разработках, и формирование научно-технологической периферии, утрачивающей научную идентичность и являющейся кадровым «донором».

Новая роль современной науки и технологий в решении многих национальных и глобальных проблем проявляется в возможности прогнозировать происходящие в мире изменения, учитывать внутренние тенденции, ожидания и потребности российского общества, своевременно распознавать новые большие вызовы и эффективно отвечать на них.

Кадры и человеческий капитал. Ключевым звеном политики в научно-технологическом развитии страны являются кадры и человеческий капитал. Создание возможностей для выявления талантливой молодежи, построения успешной карьеры в области науки, технологий, инноваций и развитие интеллектуального потенциала страны достигаются путем:

- долгосрочного планирования и регулярной актуализации приоритетных научных, научно-технических проектов, позволяющих формировать конкурентоспособные коллективы, объединяющие исследователей, разработчиков и предпринимателей;

- усиления роли репутационных механизмов в признании научной квалификации и заслуг исследователей, повышения авторитета ученых в обществе;

- развития современной системы научно-технического творчества детей и молодежи;

- адресной поддержки молодых ученых и специалистов в области научной, научно-технической и инновационной деятельности, результаты работы которых обеспечивают социально-экономическое развитие России;

- создания конкурентной среды, открытой для привлечения к работе в России ученых мирового класса и молодых талантливых

исследователей, имеющих научные результаты высокого уровня, а также создания новых исследовательских групп, ориентированных в том числе на конвергенцию областей знаний и сфер деятельности;

– реализации, в том числе с привлечением частных инвестиций и средств федерального, регионального и местного бюджетов, инновационных проектов по созданию при ведущих научных и образовательных организациях социальной, прежде всего жилищной, инфраструктуры, необходимой для обеспечения целевой мобильности участников научно-технологического развития.

Активные формы обучения вообще и организационно-деятельностные игры, в частности, на завершающих этапах подготовки обеспечивают возможность использовать потенциал студентов, преподавателей, работников органов управления для решения актуальных социально-экономических проблем организаций, региона. При этом решается проблема получения обратной связи – изучения и оценки учебного процесса как с точки зрения его содержания, так и его организации.

Решения задач повседневной практики и проблем стратегических способствуют развитию мышления специалистов в инновационной деятельности. Обучение практическим навыкам реинжиниринга бизнес-процессов, выбору стратегии решения проблем менеджмента при формировании инновационных систем ориентируют на использование процессного подхода в управлении производством.

Если иметь в виду практический результат обучения, то он состоит в том, что формируется активная позиция будущих специалистов в проводимых преобразованиях, отрабатываются навыки интеллектуальной групповой работы, достигаются новые конкретные результаты, с точки зрения научного осмысления проблемы.

В Омском государственном аграрном университете имени П.А. Столыпина сложилась многолетняя практика применения в учебном процессе организационно-деятельностных игр с целью использования творческого потенциала студентов и преподавателей в решении социально-экономических проблем региона. Игра рассматривается в качестве инструмента социализации молодежи, мониторинга и оценки учебного процесса, является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Участники игры, уделяющие

большое внимание частным вопросам, техническим и технологическим подробностям решения задач, как правило, являются хорошими исполнителями.

2. АКТИВНЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Деловая игра в активизации творческого потенциала и профессионального становления обучающихся. В нынешних условиях научно-образовательный процесс должен быть нацелен на создание будущего, часто в значительной степени вопреки прошлому и настоящему. На место логики преимущественно должны приходить интуиция и творчество, что требует пересмотра как содержания, так и методов обучения. Обучение должно быть направлено на выработку у обучающихся определенного отношения к деятельности и формирование реального поведения в определенных ситуациях.

Приоритетным направлением является организация использования потенциала научной школы аграрного вуза для решения проблем развития сельского хозяйства региона, кооперации преподавателей, аспирантов и студентов в научно-образовательном процессе с ориентацией на социально-экономические, технологические проблемы производства и сельских территорий. Одним из направлений работы высшей школы является обеспечение принципиально нового уровня подготовки специалистов как для сферы производства, так и для ведения учебного процесса в высшем учебном заведении [35].

Существует огромная разница между знанием того, как решать проблемы, и умением и стремлением решать проблему, производя для этого определенные действия. В процессе обучения следует перенести центр внимания с поиска «правильных» ответов на процесс решения проблемы.

При активных методах обучения обучающийся выступает в качестве творца знаний, вырабатывает интуицию при нахождении альтернативных решений управленческих проблем, повседневно возникающих в служебной деятельности подавляющего большинства специалистов и менеджеров. Другими словами, обучающийся становится не объектом, а субъектом знаний.

Под активными формами и методами обучения следует понимать систему приемов и средств преподавания, стимулирующих и

развивающих познавательную деятельность обучающихся, их способность к самостоятельному творческому, профессиональному мышлению.

Под активизацией научно-образовательной деятельности обучаемых понимается целеустремленная деятельность преподавателя, направленная на разработку и использование таких форм содержания, приемов и средств обучения, которые способствуют повышению интереса, самостоятельности, творческой активности обучающихся в усвоении знаний, формированию умений, навыков, их практическому применению, а также формированию способностей прогнозировать ситуацию и принимать самостоятельные решения.

К числу основных методов, побуждающих обучающихся к активности, можно отнести деловые игры.

Деловая игра – это имитационное игровое моделирование функционирования социально-экономических систем (или их элементов) и деятельности занятых в них людей, происходящее в форме ролевого взаимодействия по определённым правилам в условиях неопределённости и/или столкновения интересов и/или конфликта с принятием решений, направленных на достижение желаемого состояния объекта управления [8].

Деловая игра активизирует участников, их мыслительную и познавательную деятельность; развивает навыки самостоятельного исследования и оценки информации, а также способности находить новые источники получения необходимой информации для достижения поставленной цели; мотивирует участников на принятие оптимальных решений в профессиональной деятельности, в том числе в условиях неопределенности; развивает способности моделирования проблемной ситуации, выявления причинно-следственной связи между событиями и явлениями; формирует аналитическое мышление, умение отчетливо и убедительно излагать свою точку зрения, повышает квалификацию специалиста; уменьшает количество совершаемых ошибок на практике в профессиональной деятельности, поскольку основные проблемные ситуации участники проживают и лично их разрешают в процессе обучения [10].

Деловые игры имеют такие составляющие, которые их принципиально отличают от всех других технологий. Это прежде всего сценарий или блок-структура, в которые заложен более или менее жесткий алгоритм «правильности» и «неправильности»

принимаемого решения, то есть участник игры видит то воздействие, которое оказали его решения на будущие события [7].

В деловой игре динамичность моделируемой системы определяет необходимость построения участниками игры «цепочки решений» для достижения конечного результата. Решения, принимаемые на основе исходной информации, воздействуют на модель объекта управления и тем самым влияют на изменение его первичного состояния. Оценивание результатов, осуществляемое на каждом фрагменте деловой игры, поступает в игровой комплекс для дальнейшего использования и влияет на последующие результаты, достигаемые участниками. На всех этапах деловой игры происходит взаимодействие, решения принимаются преимущественно коллективно (рис. 1).

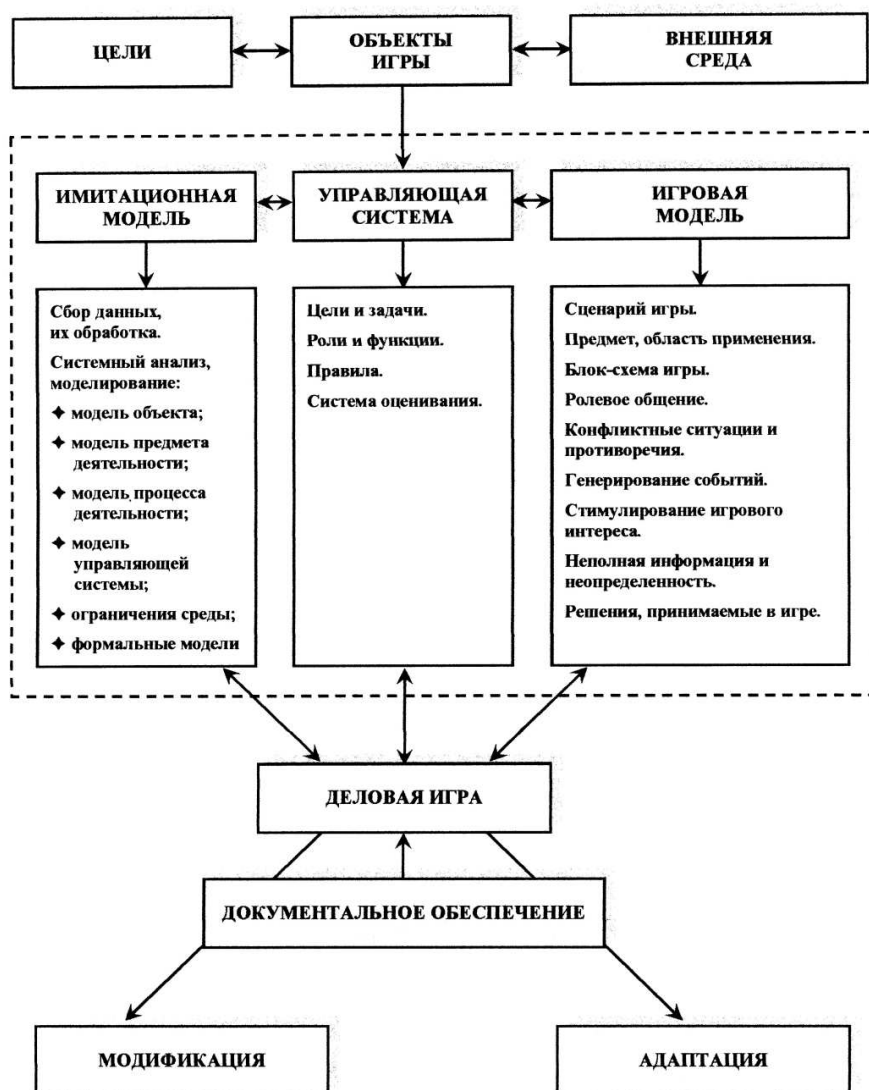


Рис. 1. Структурная схема деловой игры

Деловые игры можно использовать для создания управленческих и коммуникативных обучающих моделей, способствующих лучшему пониманию механизмов взаимодействия и коллективного принятия решений, развивающих аналитический, диагностический и прогностический потенциал обучаемых.

Деловые игры характеризуются особыми признаками, отличающими их от иных интерактивных обучающих технологий:

- моделирование деятельности руководителей и специалистов по выработке управленческих или профессиональных решений;
- распределение ролей между участниками игры;
- различие ролевых целей при выработке решений;
- наличие общей цели у всех участников игры;
- коллективная выработка решений участниками игры;
- взаимодействие участников в процессе моделирования ситуации;
- зависимость действий одного участника от принятых другими решений в строгой последовательности согласно регламенту работы;
- возможность выбора альтернативных вариантов разрешения ситуации;
- реализация цепочки решений в игровом процессе;
- многоальтернативность решений;
- наличие управляемого эмоционального напряжения;
- разветвленная система оценивания деятельности участников игры, в том числе самооценка, оценка игры организатором или специалистами [33].

Использование деловых игр в процессе обучения повышает интерес к тем проблемам, которые моделируются и разыгрываются в деловых играх, формирует реальную самооценку обучающихся; возрастает мотивация к освоению инновационных знаний и развивается инновационное мышление; накапливается опыт правильной оценки возможных реальных ситуаций. Приобретению участниками игры навыков принятия решений способствует получение информации, основанной на конкретных примерах.

Деловая игра способствует развитию критического мышления, коммуникативных навыков, обработке вариантов поведения, навыков решения проблем, принятию самостоятельных решений.

Анализируя возможности метода в решении конкретных проблем производства, в подготовке и переподготовке кадров, можно выделить следующие функции деловых игр и параметры их оценки:

1. Деловые игры как метод активного обучения способствуют повышению эффективности в теоретическом и практическом аспектах подготовки специалистов. Деловые игры позволяют моделировать различные производственные ситуации, проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определенной практической проблемы. Применение в деловых играх моделей реальных социально-экономических систем позволяет максимально приблизить процесс обучения к практической деятельности руководителей и специалистов.

2. Принятие управленческих решений в деловых играх осуществляется участниками, выполняющими определенные роли, а поскольку интересы в этом случае не всегда совпадают, то решение приходится принимать в условиях конфликтных ситуаций. И следовательно, участникам приходится искать и находить конструктивные формы разрешения противоречий.

3. Проведение деловых игр является коллективным методом обучения, поэтому в результате игры участники учатся вырабатывать совместное решение в соответствии с общими целями команды.

4. Деловая игра как метод обучения позволяет как бы «прожить» определенную ситуацию, изучить ее в непосредственном действии. В деловых играх специальными средствами создается определенный эмоциональный настрой игроков, помогающий активному включению обучаемых в решение конкретной проблемы.

5. Одним из основных источников эффективности деловых игр является экономия времени, получаемая в сравнении с традиционными методами обучения: за сравнительно небольшой период у участников вырабатываются навыки и качества, которые не могут быть достигнуты с помощью применения иных методов обучения. Введение и широкое применение деловых игр в ВУЗах позволяет уменьшить время, отводимое на изучение некоторых дисциплин, на 30-50% при большем эффекте усвоения материала.

6. Эффективность обучения проявляется в заинтересованном отношении участников к учебной деловой игре. Этот психологический фактор активизирует обучаемых, что способствует более интенсивному усвоению и запоминанию необходимой учебной

информации, связанной с профессиональной подготовкой специалистов.

7. Деловая игра насыщена обратной связью, причём более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах обучения.

8. В игре формируются установки, характерные для профессиональной деятельности и, в то же время, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка, инициируются рефлексивные процессы.

9. В деловых играх предусматривается контроль знаний участников групп непосредственно в процессе игры, что позволяет сократить время на проведение специального текущего контроля знаний. Анализ успеваемости обучаемых позволяет сделать вывод, что введение деловых игр в учебный процесс значительно повышает уровень успеваемости и профессиональной подготовленности.

10. По результатам оценивания деятельности участников во время деловых игр можно получить достаточно полную картину профессиональных и личностных качеств участников, их готовности к решению практических задач, к руководящей деятельности.

Деловая игра обращена на моделирование социально-производственной стороны жизни и деятельности участников. Главная цель деловой игры – перестройка и развитие деятельности путем анализа, коррекции и согласования способов деятельности.

Существуют различные виды деловых игр:

1. Инновационная игра – деловая игра, базовым процессом которой выступает отрыв от прежнего понимания производственной ситуации и порождение нового знания, действия, метода, технологии и т.п. Главная специфика инновационной игры – творческий поиск новых путей, креативность. В ходе такой игры минимизируется звено критической оценки творческих продуктов, поскольку ведущая направленность игры заключается в порождении как можно большего числа нетривиальных, неожиданных проектных решений, направленных на снятие существующих (или прогнозируемых) проблем. Как правило, критическая оценка творческих продуктов инновационной игры осуществляется после ее окончания специально создаваемой аналитической группой из числа наиболее компетентных и опытных специалистов. Одной из наиболее популярных форм инновационной игры является «мозговой штурм», который

акцентируется на создание банка новых нестандартных проектных идей [13].

2. Имитационная игра – вид деловой игры учебного характера, в основе которой заложен процесс повторения, воспроизводства («имитации») ранее зафиксированных действий с целью их освоения [6].

3. Организационно-деятельностная игра – вид деловой игры, конструирующий модель взаимодействия деятельностных персонажей (в рамках организации, предприятия и т.п.) в постановке проблем с ориентацией на осуществление развития деятельности, коллектива организации и т.п. Основной акцент организационно-деятельностной игры состоит в организации критериально-обеспеченной рефлексии моделируемой на сцене производственной ситуации межперсонажного взаимодействия. Каждый ролевой персонаж деятельности представлен группой участников, которые самоопределяются к своей позиции в ролевой структуре игры и действуют в ходе игры от имени этой позиции. В ролевую структуру включаются реально существующие и наиболее важные, с точки зрения темы игры, деятельностные позиции (например, «группа управленцев», «группа экономистов», «группа маркетологов» и т.п.) [5].

4. Организационно-коммуникативная игра – одна из разновидностей деловой игры, моделирующая производственные коммуникативные взаимодействия с целью повышения уровня организованности коммуникативных процессов и развития коммуникативных качеств участников. Организационно-коммуникативная игра, как правило, включает в себя следующие ролевые группы участников: группа «ЗА» (тезис); группа «ПРОТИВ» (антитезис); группа «Арбитр» и группа «Организатор коммуникации» [6].

5. Организационно-мыслительная игра – вид деловой игры, демонстративно конструирующей логико-мыслительные процессы, характерные для моделируемой деятельности, в целях их критического переосмысления и совершенствования. Принципиальным отличием организационно-мыслительной игры от организационно-деятельностной является то, что в ролевую структуру игры вводятся такие мыслительные позиции, которые явно не представлены в моделируемой деятельности (например, группа «субъекта мысли» (эмпирический аспект); группа «предиката мысли»

(теоретический аспект) и т.п.); группа "концептолог"; группа «проблематизатор» и т.п. За счет демонстративного взаимодействия на сцене ролевых групп появляется возможность добиться экстерииоризации (внешней представленности) внутренних и скрытых мыслительных процессов с целью их коррекции [6].

Деловая игра в экономике – это имитация реальных производственно-экономических процессов на игровой модели с целью формирования у обучаемых экономического мышления.

Исследователи установили, что при подаче материала в форме деловой игры усваивается около 90 % информации и достигаются следующие учебно-воспитательные цели:

- Обучающая – формирование экономических знаний на основе включения каждого обучающегося в реальный процесс решения возникающих экономических проблем;

- воспитательная – проявление в процессе игры деловой активности и качеств личности. Происходит активизация внимания, проявляется темперамент, развиваются интеллектуальные способности;

- развивающая – это приобретение навыков деловой расчетливости, умение производить быстрый анализ сложившейся в ходе игры экономической ситуации, расчет наиболее выгодных путей выхода из кризисных ситуаций, формирование активной творчески мыслящей личности [12].

Особенности учебных деловых игр:

1. Деловые игры позволяют реализовать деятельностно-активный подход в организации процесса экономического образования.

2. Деловые игры предполагают проведение экспериментов с моделью, а не с реальной системой, эксперименты с которой в большинстве случаев просто невозможны или экономически нецелесообразны.

3. Основу деловой игры составляет игровой контекст, позволяющий организовать диалог обучающихся и одновременное взаимодействие многих разнонаправленных и кооперирующихся сторон в условиях, когда достижение целей игры и отдельных игроков зависит не только от их собственных действий, но и от других сторон.

4. Человек присутствует в деловой игре в качестве субъекта управления, составной части модели, а не заменяется формальной системой гипотез о поведении. С его помощью осуществляется

непосредственная связь между моделью и реальной системой. Человек обогащает модель имеющимся у него опытом практического решения задач выбора и возникающим в процессе игры знанием нового типа при реализации альтернатив в условиях, близких к реальности. Со своей стороны, имитационная модель даёт возможность человеку оперативно получать информацию о последствиях принимаемых им решений, результаты которых он может оценить и скорректировать.

К недостаткам деловой игры следует отнести то, что она неадекватна реальной действительности, поэтому поведение участников игры не во всех случаях соответствует поведению в реальной жизни. В играх акцент делается на тактические, а не на стратегические вопросы, т.е. игры сами не могут обучить теории. Деловые игры не подменяют теоретическое обучение, а дополняют его. Они являются заключительным этапом обучения.

Методические основы проведения организационно-деятельностных деловых игр. Организационно-деятельностные деловые игры применяют при решении сложных социально-производственных задач, когда требуется объединение усилий специалистов разных направлений. Игра базируется на основе предъявляемой игрокам исходной информации о состоянии реальной социально-экономической системы. Далее идут выработка, обсуждение и принятие решений по управлению указанной системой. В таких играх чаще решаются не вопросы оперативного управления, а проблемы разработки программы управления. В игре выявляются комплекс проблем по управлению социально-экономической системой и пути решения этих проблем. В организационно-деятельностных играх обычно рассматриваются кризисные для системы состояния, обеспечивающие повышенную мотивацию участников игры и способствующие выработке решений, выводящих систему из кризиса. Для проведения игры целесообразно привлекать специалистов разных направлений, несущих в игре разные функции (группа обеспечения, консультанты, руководители групп и другие). Организационная задача руководителя – координация коллективной деятельности участников игры, их личностное и межгрупповое общение на всех этапах решения проблемы. В организационно-деятельностные игры принципиально не закладывается безусловное

решение проблемы, иногда игра может заканчиваться и отрицательным результатом [44].

Создание деловой игры необходимо начинать с *определения целей её применения*. Это могут быть педагогические и исследовательские цели. Педагогические цели включают основные параметры модели обучения студентов к инновационной деятельности.

Введение исследовательского этапа в деловую игру способствует корректировке параметров, что позволяет конкретизировать объект имитации и «посмотреть на него глазами» обучаемых, то есть учесть мнения различного контингента играющих и, главное, творчески подойти к решению предлагаемой проблемы с освоением навыков ведения дискуссии и обоснованности собственных высказываний.

Установка на исследование способствует достижению в деловой игре чрезвычайно важной цели – развития личности участника игры.

К таким целям относятся:

- приобретение опыта делового общения;
- овладение социальными нормами формальной коммуникации;
- формирование положительной установки на внедрение инноваций;
- развитие навыков коллективного принятия решений в условиях конструктивного взаимодействия и сотрудничества и др.

Источники деловой игры. Базовой для деловой игры является модель социально-экономической системы в целом, включая объект управления, управляющую систему и элементы обратной связи. Описание объекта управления может быть осуществлено с разной степенью детализации, но основные характеристики и параметры модели, а также исходные условия ее функционирования должны быть изначально охарактеризованы.

Определение темы, основной проблемы предстоящей имитационной деятельности. Игра должна отражать реальную или вероятную проблему. Это проблема может носить организационный, технологический или социально-экономический характер, либо уже существовать в организации и переживаться сотрудниками, либо восприниматься только руководителем или группой менеджеров. Если деловая игра разрабатывается для включения в учебный процесс ВУЗа, то она может носить вероятностный характер.

Методическая инструкция по проведению игры может фактически репрезентировать сценарий и включать:

- описание назначения и целей игры;
- описание структуры игрового коллектива и функций участников;
- описание критериев оценивания (привлечение внешних экспертов, взаимное оценивание и проч.);
- необходимый справочный материал, документы.

Краткая, но ёмкая ролевая инструкция позволяет участникам быстро сориентироваться в игровой ситуации, распределить роли и функции, приступить к выполнению определённой последовательности действий, постоянно видеть основную цель работы. При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, их ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Предполагается, что достижение целей происходит путём последовательного принятия индивидуальных, а затем групповых решений, поэтому при написании инструкции необходимо сформулировать правила и ограничения, уточнить этапную или пошаговую последовательность принятия решений.

Состав и количество участников игры. Конструирование модели участников зависит в основном от анализируемой проблемы и целей (управленческих, педагогических, игровых, исследовательских и пр.). Уровень участников игры, их специализация и сфера практической деятельности должны соответствовать уровню, на котором следует решать проблему.

Регламент деловой игры. Время, затрачиваемое на игру, определяется ее продолжительностью и количеством этапов или фрагментов, а также их сложностью с точки зрения принимаемых решений.

Система оценивания результатов игры «компетентными судьями» или экспертами. С этой целью в описание игры включаются специальные разработки методик оценивания: бланки, таблицы.

Вспомогательный материал. Обычно он предлагается в приложении и включает тесты, упражнения, ситуации и специальные задания разного целевого предназначения.

Обсуждение игры. Разработчик должен заранее заготовить ряд вопросов для обсуждения результатов и процесса игры, что, впрочем, не исключает спонтанности действий участников и ведущего на этом этапе. Участники получают взаимную обратную связь, делятся своими переживаниями, отмечают позитивные и, возможно,

негативные моменты в процессе игры. Иногда возникают необходимость или желание усовершенствовать и продолжить игру.

Подготовка и проведение организационно-деятельностных деловых игр, как правило, осуществляются в несколько этапов (рис. 2).

1. Подготовительный этап (может длиться 2-3 месяца). Здесь проводится диагностика состояния социально-экономической системы, выявляются кризисные проблемы, определяется общая стратегия игры, формируется ее структура.



Рис. 2. Этапы проведения организационно-деятельностной деловой игры

2. Далее проводится подбор игрового коллектива, продумываются составы игровых групп. В каждой группе имеется представитель из руководства. Его роль состоит в создании доброжелательного морально-психологического климата в группе, в контроле ее деятельности, при необходимости коррекции, а также информировании коллег по проведению игры о состоянии группы и решении проблемы для координации проведения игры.

3. Ввод игроков в игру. Здесь производятся ориентирование игрового коллектива на цели и задачи игры, психологическая подготовка участников (мобилизация их творческого и интеллектуального потенциала). Среди приемов мобилизации участников можно выделить такие, как «вызов огня на себя» – провоцирование игроков на дискуссию с руководителем, среди положительных приемов могут быть шуточные конкурсы и другие приемы, вызывающие положительные эмоции. Задача этого этапа в создании из разрозненных специалистов работоспособного коллектива, способного решать поставленную задачу.

4. Работа в группах. Этот этап на протяжении игры может неоднократно повторяться при решении отдельных аспектов проблемы. Для анализа хода игры здесь могут привлекаться эксперты-специалисты, не участвующие в ходе игры (жюри). Анализ хода игры осуществляется руководством игры без участия игровых команд по выработанным участниками игры решениям, по информации консультантов о деятельности группы. В итоге вырабатывается дальнейшая стратегия проведения игры в следующем цикле. Таким образом, в ходе игры ее содержание может подвергаться коррекции, в то время как общая структура игры сохраняется.

5. Обобщение полученных результатов. По окончании игры руководством разрабатываются основные итоговые документы, содержащие постановку проблемы, ее структурное рассмотрение и предложения по ее решению.

После завершения игры уместно провести обсуждение хода игры совместно с участниками и выслушать их мнения, предложения и пожелания по методике проведения игры, а также о взаимоотношениях руководства игры и участников.

Последний этап важен для кафедр вуза, преподавателей, отвечающих за качество подготовки специалистов. Обобщающиеся показывают уровень знаний, умение ориентироваться в игровой

ситуации: раскрывают пути адаптации, вскрывают существующие проблемы при обучении в ВУЗе, вносят предложения по совершенствованию содержания и организации учебного процесса. Здесь же в игровой форме высказываются предложения академическим группам, деканату, кафедрам по совершенствованию их работы.

Организационно-деятельностные игры в решении проблем реальной экономики: производство, менеджмент, маркетинг, институциональное развитие. Организационно-деятельностные игры применяют с целью использования творческого потенциала обучающихся и преподавателей в решении социально-экономических проблем региона. Учебно-методическая задача состоит в том, чтобы побудить обучающихся к целостному восприятию реально протекающих в жизни процессов, а также осуществить мониторинг качества и объема полученных ими знаний по социально-экономическому циклу дисциплин с целью внесения усовершенствований в учебный процесс. Единство методики проводимых деловых игр по актуальным для региона проблемам позволяет отслеживать динамику качества как по отдельным учебным потокам, так и во времени. Если иметь в виду практический результат обучения, то он состоит в том, что формируется активная позиция будущих специалистов в проводимых преобразованиях, отрабатываются навыки интеллектуальной групповой работы. Достигаются новые конкретные результаты, с точки зрения научного осмысления проблемы.

Изучение и попытка решения проблем в форме деловой игры побуждают предметно изучать реальные проблемы и прочувствовать на эмоциональном уровне нужды региона и видение наших выпускников на будущее в области менеджмента. И, что особенно важно, игра создает ситуацию, при которой выпускник осознает роль своей будущей профессии.

Подготовка к игре занимает длительный срок. Что становится темой организационно-деятельностной игры? Выбор темы сопровождается комплексом работ, где выделяются стадии (рис. 3).

Содержание проблемы, причины ее возникновения (частные и общие вопросы)

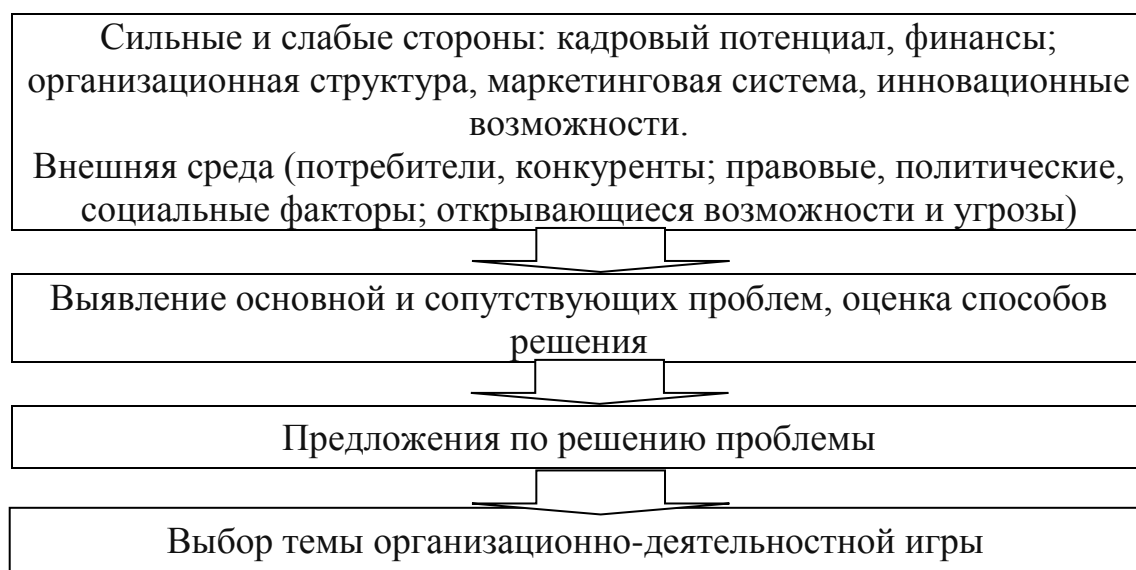


Рис. 3. Выбор темы организационно-деятельностной игры

Для получения информации о состоянии дел в реальной практике сельскохозяйственных организаций был принят так называемый проблемно-ориентированный подход, суть его в том, что выявляются проблемы, мешающие росту. Проблемы объединены в три группы: профессионализм руководителей и специалистов, проблемы внешней среды, проблемы выпускников аграрных ВУЗов.

Профессионализм руководителей и специалистов:

- Руководители работают не на конечный результат (успех в бизнесе), а имеют цель – выполнение своих узких «функций» в аппарате управления, они отчуждены от экономических результатов организации.

- Работники аппарата управления профессионально не подготовлены к управлению по бизнес-процессам, не владеют специальными программными продуктами.

- Большие потери в сфере производства из-за низкого качества менеджмента, рассогласованности всех звеньев управления.

- Отсутствие возможности повышать свою квалификацию.

- Недостаток современных программных продуктов, новых управленческих технологий, нет выхода в интернет-пространство.

- Недостает экономической, технологической и рыночной информации.

- Линейно-функциональная структура управления ориентирует работников на узкое выполнение «своих функций». Не скоординирована работа аппарата.

– Структура не позволяет организовывать работу по бизнес-процессам.

– Руководители некоторых предприятий имеют свой «личный бизнес», что мешает им сосредоточиться на делах хозяйства и интересах коллектива.

Проблемы внешней среды:

– В органах управления преобладает узковедомственный подход, что приводит к рассогласованности указаний подведомственным организациям, это производит впечатление: “для них не важны результаты производства, а важно выполнить инструкции”.

– Большинство «чиновников» говорят: «...Я с тобой согласен, что это плохо, но мне не позволяет закон или ведомственная инструкция».

– Неразвитость рыночных институтов (информация, маркетинговые и консалтинговые услуги, лизинг и др.).

– Слабо развита инфраструктура (коммуникации, дороги, водопровод, энергоснабжение, консультационные службы).

– Медленно развивается кооперация и интеграция в сфере услуг (объединение предприятий, МТС, организации по ремонту сельскохозяйственной техники, оборудования).

– Низкий научно-технический уровень производства отечественных товаропроизводителей.

– Отсутствие системы оперативного мониторинга процессов вхождения в рынок по правилам ВТО.

– Отсутствуют адаптационные механизмы – методы оперативного выявления и преодоления диспропорций и «узких мест» в производстве и на рынке.

Проблемы выпускников аграрных ВУЗов:

– При подготовке руководителей и специалистов ВУЗы не ориентируются на выпускников, работающих в условиях процессного подхода.

– Отрицательное отношение к практикантам (нежелание руководителей брать студентов на практику, отсутствие интереса у специалистов к работе с практикантами).

– «Отрыв» теоретических знаний от практики (распределение на практику, отсутствие или минимальное количество практических знаний, «теоретический уклон» при изучении учебных дисциплин и др.).

– Недостает необходимых знаний и опыта для успешной работы на производстве, что рождает неуверенность и тревогу.

– Проблемы адаптации (профессиональной, социальной) [34].

Вполне очевиден вывод о необходимости повышения профессионализма на всех уровнях руководства в отрасли. Наиболее приемлем процессный подход, позволяющий внести упорядоченность как на производстве и в маркетинге, так и в системе руководства.

Организационно-деятельностная игра как особый метод имеет очень широкий спектр возможностей, решаемых задач, достигаемых результатов и сопутствующих игре эффектов.

1. Организационно-деятельностная игра – форма организации коллективного мышления и деятельности, направленная на решение самых разнообразных проблем: социально-политических, экономических, научных, управленческих и технических. Любые практические задачи решаются не сами собой, а за счет сознательных усилий одного или многих людей. Чем сложнее задача или проблема, тем более сложной организации подлежат мышление и коллективная деятельность для ее решения. В игре специально, искусственно организуются условия, во-первых, для коллективного мышления, которое является столь сложной и трудоемкой деятельностью, что требует для своего появления и существования специальной организации. А во-вторых, создаются такие условия, в которых участники игры могут разбирать и заново собирать, как «конструктор», совместную деятельность (экспериментировать, строить новые отношения и коллективы) до тех пор, пока не будет найдено решение проблемы. Такого рода эксперименты практически невозможны в реальной ситуации, поскольку требуют остановки деятельности, что часто может быть просто опасным и непредсказуемым. Игра же создает особое пространство, где возможно проигрывание различных вариантов изменений в организации деятельности и их последствий. Организационно-деятельностная игра строится на неразрывной связи между мышлением и деятельностью. Возникающие проблемные (а значит, не имеющие решения) ситуации в деятельности требуют их перевода в проблемы мышления (противоречия в знании, знание о незнании), где только и становится возможным их решение. Сложность, однако, состоит в том, что в реальности люди сталкиваются не с самими проблемами, а с их следствиями, с препятствиями в деятельности, с затруднениями. Для того чтобы сформулировать собственно

проблему, требуется проделать определенную мыслительную работу, которая специально организуется на игре. В ходе анализа существующих затруднений в деятельности, которые обычно лежат на поверхности и очевидны, участники игры доходят до подлинных проблем. В игре специально организуются условия для того, чтобы подвергнуть сомнению и проблематизировать все составляющие деятельности и все знания деятелей, вплоть до оснований, что, как правило, невозможно в «реальности».

2. Организационно-деятельностная игра – средство и метод постановки и разрешения проблем, возникающих на стыке и при взаимодействии различных профессиональных областей. В современном мире наиболее сложные и неразрешимые задачи возникают в рамках деятельности, предполагающей межпрофессиональное взаимодействие. Собственно проблемные ситуации возникают как противоречия между различными профессиональными подходами и различными профессиональными знаниями. При этом оказывается, что они не могут быть разрешены в рамках какой-то одной профессии или научного предмета. Это требует от всех участников совместной деятельности выхода за пределы своей профессиональной компетентности, в специально организованное пространство коллективного мышления. В этом распределенном, непрофессионализированном пространстве проблема формулируется и идет поиск ее решения. Затем происходит обратный перевод найденных решений в отдельные профессиональные сферы деятельности, но уже в виде «пакетов» профессиональных, предметных задач. В рамках игры этот перевод осуществляется уже не в каждую отдельно взятую предметную деятельность (разрозненную), а в деятельность комплексно организованную, согласованную и скоординированную.

3. Организационно-деятельностная игра – средство и метод программирования, проектирования и планирования деятельности. Это такая форма, которая дает возможность коллективу не только разбираться с существующими проблемами в деятельности, но и организовывать свою будущую работу – мыслительную и практическую. Такая работа может быть оформлена в виде проектов, программ, сценариев, планов. Организационно-деятельностные игры могут использоваться в качестве средств и методов внедрения инноваций различного рода. В организационно-деятельностных играх реализуется установка на сознательное, искусственное,

преобразующее отношение к настоящему и будущему. Это отношение подразумевает и требует осознанности целей, ценностей и ответственности, в соответствии с которыми планируются и производятся изменения. Поэтому в организационно-деятельностных играх, направленных на программирование или проектирование деятельности, специально организуется серьезная работа с самоопределением и целеполаганием отдельных людей и целых коллективов.

4. Организационно-деятельностная игра – средство, форма и метод специально технически организованного развития всего того, что есть в игре: мышления, деятельности, коллективов, отдельных людей. Каждая из игр может специально фокусироваться на развитии одного или нескольких из этих элементов. В отношении мышления и деятельности развитие осуществляется за счет постановки проблем и выхода на границы познания в сферу неизвестного и не реализовывавшегося ранее. В отношении участников организационно-деятельностная игра выступает как обогатительная технология, так как это школа определенного образа жизни, в котором люди не просто живут, а ставят цели, мыслят, рефлектируют. Кроме того, люди и коллективы могут в игровом режиме осваивать новые как для них, так и новые вообще виды деятельности. В отношении же коллективов и групп организационно-деятельностные игры могут использоваться также в качестве средства интеграции на уровне целей, идей, задач и методов. Кроме того, игры используются для исследования, анализа и описания коллективной деятельности, выявления и формулирования целей развития различных систем деятельности, самоопределения и самоорганизации людей в новых условиях и др. Еще один вид задач, которые крайне редко задаются как главные, но всегда выполняются в организационно-деятельностных играх как сопутствующие, – это образование, обучение, подготовка и повышение квалификации специалистов, и особенно управленцев. Такая вторичность обучения – это одна из отличительных характеристик оргдеятельностных игр, так как в тренингах или деловых играх образовательные задачи являются основными. Обучение в игре необходимо лишь постольку, поскольку задачи, стоящие перед участниками, заведомо выше тех интеллектуальных средств, которыми эти участники располагают. И это касается всех: от руководителя и методологов до простого участника организационно-деятельностной игры, и все, что делается

участниками, делается ими в режиме сопутствующего обучения. Широта решаемых в организационно-деятельностных играх задач делает возможным их использование для решения очень сложных, комплексно взаимосвязанных проблем.

3. Подготовка кадров в решении социально-экономических проблем модернизации предприятия, региона

Ситуационный анализ в подготовке кадров. Метод ситуационного анализа относится к активным методам обучения. Он широко применяется в учебных заведениях всего мира. В литературе он известен под названием «кейс-стади». В российских учебных заведениях «кейс-стади» в различных модификациях широко применяется при проведении занятий по социально-экономическим дисциплинам как метод анализа и решения конкретных ситуаций. Он непосредственно связан с реальными ситуациями и предоставляет возможность принимать решения в условиях, близких к производственным, что очень важно при обучении специалистов по консалтингу. Метод ситуационного анализа как направление в методике учебного процесса был разработан в 1920-е гг. XX века в Гарвардской юридической школе. Сегодня существуют классические школы обучения методом ситуационного анализа – Гарвардская и Манчестерская, американская и западноевропейская.

Различия между ними связаны с объемом предоставляемой информации.

В процессе учебы специалист по консалтингу имеет возможность приобрести необходимые умения и навыки:

- научиться анализировать, отбирать необходимые данные в потоке информации, принимать решения, используя малый объем информации, применять полученные теоретические знания в конкретной ситуации; творчески подходить к решению ситуационных проблем, выработке идей;

- развить навыки письменного и устного общения, научиться излагать мысли ясно и кратко, работать с цифровыми данными, интерпретировать их и использовать различные методы расчетов.

Такого рода анализ можно применять в самых различных формах: в виде контрольных тестов, при рассмотрении ситуаций на практических занятиях, выполнении контрольных и курсовых работ.

В каждом конкретном случае необходимо ответить на вопрос: «Что делается не так, как надо, и что нужно сделать, чтобы исправить ситуацию?» Это не значит, что в заданной ситуации непременно существует единственное решение. Во многих случаях результат неизвестен, а абсолютно правильного решения не существует вообще.

Общая схема ситуационного анализа представлена в табл. 1, где во всем комплексе работ выделяются стадии. Работа начинается с подготовки. Преподаватель с участием самих обучающихся готовит ситуацию по конкретному предприятию в соответствии с изучаемой темой.

Таблица 1. Схема ситуационного анализа

Стадии анализа	Содержание
Обзор ситуации	Содержание проблемы, причины ее возникновения (частные и общие вопросы)
Анализ ситуации	Сильные и слабые стороны: кадровый потенциал, финансы; организационная структура, маркетинговая система, инновационные возможности. Внешняя среда (потребители, конкуренты; правовые, политические, социальные факторы; открывающиеся возможности и угрозы). Развитие и потенциал организаций инфраструктуры ИКС по всему производственному циклу
Выявление основной и сопутствующих проблем, оценка способов решения	Главные; второстепенные
Предложения по решению проблемы, возможности привлечения организаций информационно-консультационной инфраструктуры, оценка альтернатив	Преимущества и недостатки каждого из предлагаемых вариантов
Рекомендуемые решения по использованию инновационного потенциала за счет внутренних ресурсов и привлечения сторонних организаций	Кратковременные; долгосрочные
Реализация и внедрение рекомендуемых решений	План и расчеты эффективности по главной и сопутствующим проблемам

Основные выводы и предложения	Составление доклада и его защита
-------------------------------	----------------------------------

Ситуации могут быть разными:

- описание деятельности предприятия; задача студентов – выявить проблемы данного предприятия и выполнить определенное задание;

- реальная ситуация и готовое решение, которое реализовано данным предприятием; задача студентов – предложить альтернативные решения;

- ситуация и результат, полученный на предприятии через определенный промежуток времени; задача студентов – определить, с помощью каких решений данный результат был достигнут;

- ситуация, для которой необходимо разработать специальную программу;

- ситуационный анализ одновременно рассматривается и как практическое исследование: посещение предприятия, разработка курсового проекта студентами по группам. Существуют различные классификации видов ситуаций. Например, Г.П. Абрамова предлагает по степени сложности делить ситуации на три группы: первая – краткая; вторая – средней сложности, содержащая всю необходимую информацию для ответа на вопросы, с разбросом необходимой информации по тексту объемом до одного печатного листа. Третья группа ситуаций строится на использовании информации из газет, включении большого числа факторов. Нередко в условие задачи включаются трудно решаемые либо не решаемые вообще проблемы.

Ситуация может быть разработана на основе реальной информации о предприятии. Ситуации, построенные на реальных данных, более правдоподобны, лучше описывают внутренние проблемы, могут быть разработаны с использованием технических средств обучения, предоставляют возможность для исследования. В условиях, когда существует коммерческая тайна, при описании ситуации используют метод «маскировки»: смена названий, имен и места действия, смешивание фоновой информации по одной организации с дополнительными данными, необходимыми для анализа, изменение финансовых данных с помощью поправочного коэффициента.

На занятиях можно использовать дополнительные материалы, технические средства обучения, ресурсы сети Интернет. Использование технических средств позволяет обеспечить наглядность, стимулирует интерес аудитории, упрощает описание сложных событий.

Использование ситуационного анализа на практических и лабораторных занятиях позволяет привлечь обширный материал и провести обсуждение в форме дискуссии. Текст с ситуацией раздают учащимся заблаговременно. Предложенная ситуация основывается на теоретическом материале, пройденном ранее. В целом же весь ход работы можно представить в форме следующих этапов:

- в процессе индивидуальной подготовки студент должен ознакомиться с ситуацией для получения общего представления о ней и предполагаемых проблемах, затем, после глубокого осмысления, выделить основные проблемы, оценить обстановку и ход событий;
- подготовить перечень вопросов, которые могут возникнуть во время обсуждения, выявить связь между конкретной ситуацией, теориями и понятиями, излагаемыми на лекциях или в учебниках;
- сформулировать альтернативные варианты решения проблем, описанных в ситуации, присвоить им ранг по степени важности, выявить преграды на пути реализации решений, предложить наиболее приемлемый вариант решения основной проблемы.

Во время занятия группу целесообразно разделить на подгруппы по 4-5 чел. При обсуждении в подгруппе каждый отстаивает свою точку зрения, критически оценивает высказывания других участников. После дискуссии и предложения вариантов решения задания в подгруппах проводится обсуждение в группе. Для придания логической последовательности дискуссии можно ставить вопросы: «Что является проблемой в данной ситуации?», «Что вы думаете о данной ситуации?», «Есть ли альтернативные решения?», «Что нужно сделать, чтобы исправить данную ситуацию?», «Как это реализовать?» Выступающие от подгруппы аргументируют свою точку зрения и обсуждают предложения других подгрупп. Преподаватель координирует ход обсуждения в соответствии с учебными целями. В конце обсуждения оценивается работа каждой подгруппы и каждого участника. Преподаватель указывает на основные моменты, упущенные при обсуждении, и раскрывает их связь с теоретическим материалом.

Представляет интерес использование ситуационного анализа для исследования работы конкретного предприятия. Эту форму ситуационного анализа выбирают при завершении курса, обобщении всех полученных навыков по изучаемой дисциплине. Это обеспечивает использование в совокупности методов анализа или приемов по различным дисциплинам; получение реальной информации о бизнесе; развитие навыков выявления проблем и решения сложных ситуаций.

Первичную группу для проведения ситуационного анализа подбирает преподаватель либо формируют сами студенты. При подборе группы следует учесть следующие факторы: умение совместно взаимодействовать, профессиональные навыки, личные связи, квалификация, коммуникабельность и др. Объект-организация, по которой ведется ситуационный анализ, должен иметь отношение к предмету и целям занятия; находиться поблизости, чтобы его было удобно посетить. Он должен быть доступным для понимания, иметь преимущества и недостатки. Необходимо заранее сообщить на предприятие о цели визита, о том, что бы вы хотели увидеть, с кем встретиться, какой информацией будете интересоваться, что будете делать с полученными данными, кого с ними знакомить.

В группах проводят обсуждение того, какую информацию необходимо получить, от кого и как это лучше сделать. Полезно дать индивидуальное задание каждому члену группы. Во время визита следует быть пунктуальным, задавать вопросы, собирать информацию, документы или отчетные данные, придерживаясь заранее разработанного плана. Анализ полученной информации целесообразно начать сразу же, чтобы последующие визиты на предприятие были более полезными. Следует придерживаться общей схемы проведения ситуационного анализа и использовать методы и приемы, которые изучались на занятиях ранее. При написании отчета указывают цель работы, формулируют выводы и предложения. На обсуждение докладов полезно пригласить представителя предприятия, на базе которого проводился ситуационный анализ, представить ему копии каждого отчета – возможно, что-то из предложенного слушателями будет полезно для организации и потребует внедрения. Полученная в ходе практического исследования информация может быть использована в дальнейшем на лабораторно-практических занятиях.

Использование ситуационного анализа имеет определенные преимущества перед другими методами обучения:

- дает возможность в реальной ситуации принять решение без риска;
- обеспечивает общий взгляд на вещи (в реальной жизни люди часто лишены этого из-за организационных и временных ограничений);
- не предполагает личную заинтересованность, что способствует большей объективности;
- позволяет постепенно постигать проблему во всей ее сложности: специалисты должны учиться понимать и разрешать комплекс сложных проблем;
- позволяет расширить взгляды студентов, развивает их умение оценивать ситуацию с разных точек зрения, принимать правильные решения;
- развивает способность выделять основные проблемы, необходимые для принятия рационального решения;
- разработка стратегических планов и видов контроля стимулирует творческий подход, эксперимент и умение адаптироваться к переменам;
- взаимодействие членов группы при обсуждении различных идей и возможность учиться на опыте других способствуют развитию навыков межличностного общения, что необходимо для успешной работы в области маркетинга и менеджмента.

Использование творческого потенциала обучающихся – ответ на вызовы в научно-технологической сфере. Как отмечалось ранее, ключевым звеном политики в научно-технологическом развитии страны являются кадры и человеческий капитал. Переход к инновационной экономике невозможно осуществить без привлечения подготовленных кадров. Провести работу лишь директивами «сверху» невозможно. Практически в каждом звене организации должны быть работники, понимающие экономический смысл перехода к инновационной экономике.

Ранее всякого рода новации в экономике внедрялись путем усиления пропаганды и агитации, организации политической и экономической учебы. Неслучайно любое начинание, будь то безнормативная система оплаты труда, хозрасчет или аренда, получало быстрое распространение. Но нерешенность отношений

собственности и экономическая несостоятельность произвольно сконструированных форм хозяйствования делали дальнейшее существование таких форм бессмысленным. Эффект достигался лишь вначале, затем «почин» заменялся на новый и т.д.

Работающие в настоящее время специалисты, особенно в сельском хозяйстве, не имеют системных представлений об экономике инновационного типа. Большинство из них не усвоили положения о том, что предприятие или отдельно хозяйствующий субъект могут функционировать лишь в том случае, когда они производят продукцию, на которую можно найти покупателя, а полученная цена за продукцию обеспечивает доход. В противном случае их существование не имеет экономического смысла.

Сложившееся положение побуждает в качестве самостоятельной проблемы выдвигать на передний план вопросы подготовки и переподготовки кадров, совершенствования учебного процесса, использования интеллектуального потенциала кадров в ответ на большие вызовы для общества, государства и науки в научно-технологическом развитии.

При рассмотрении роли подготовки кадров в формировании эффективных хозяйствующих субъектов в сельском хозяйстве мы исходили из того, что в сельском хозяйстве любое нововведение в технологию либо организацию производства принимается после осознания его полезности организаторами и исполнителями. Практика показывает, что в земледелии и животноводстве нередко научно обоснованные технологии не находили широкого распространения потому, что отторгались на том или ином уровне. Такое отторжение могло происходить как в управленческом звене, так и на уровне непосредственных исполнителей.

Значение проблемы возросло в связи с резким увеличением числа самостоятельно принимающих решения участников производства, появлением в сельском хозяйстве большого количества новых предприятий с частной формой собственности на имущество, получивших во владение наделы земли.

При централизованной экономике вопросы технологии производства находились в сфере влияния государства. Централизованно решались вопросы запуска в производство и распределения тех или иных машин. Если же руководители хозяйств не следовали официально принятым и одобренным рекомендациям в

вопросах технологий, то нередко подвергались дисциплинарным санкциям.

Как известно, изменился и характер влияния государства на хозяйствующие субъекты, и соотношение их компетенции в вопросах принятия решений. На арену самостоятельной хозяйственной деятельности вышли сотни и тысячи индивидуальных хозяев. Теперь каждый из них принимает свои решения по поводу методов хозяйствования на земле.

В период реформирования было проведено исследование, цель которого состояла в выявлении уровня владения современными технологиями руководителями и специалистами хозяйства. Исследование проводилось в южной степной зоне. Для этой природно-экономической зоны характерна ветровая эрозия почв. Знание почвозащитной технологии хозяйствующими субъектами является здесь необходимым условием получения устойчивых урожаев. В процессе исследования были опрошены около 200 руководителей, специалистов, бригадиров тракторно-полеводческих бригад сельскохозяйственных предприятий и глав крестьянских хозяйств. Один из вопросов, на которые должны были ответить респонденты, звучал следующим образом: «В какой мере вы знакомы с элементами почвозащитной технологии?» При этом была осуществлена детализация понятия «знакомство с технологией», т.е. владение информацией о системе машин, способах обработки почвы, севооборотах, системе удобрений, системе защиты растений.

В табл. 2 приводятся некоторые параметры результатов опроса.

Таблица 2. Оценка уровня знаний технологий земледелия

Область применения знаний	Руководители, специалисты	Бригадиры, механизаторы, главы КФХ
Защита почв	+++ / ++	+ / +++
Система машин и оборудования	+++ / +	+++ / +
Способ обработки почвы	+++ / +	+++ / +
Системы:		
- севооборота	+++ / +	++ / ++
- удобрений	+++ / +	+ / ++
- защиты растений	++ / ++	+ / +++

Примечания: 1. В таблице применены укрупненные показатели удельного веса респондентов: «+» - до 15% ответов, «++» - до 50, «+++» - более 50%.

2. Уровень знаний респондентов оценивался по двум критериям: в числителе - «знают хорошо», в знаменателе - «знакомы частично».

Полученные данные свидетельствуют о том, что работники, которые принимают решения по поводу применения всех элементов почвозащитной технологии, ощущают недостаток знаний о системе севооборотов, удобрений, защиты растений. Особенно это касается непосредственных исполнителей: бригадиров механизаторов. Вместе с тем, именно из этой категории населения формируются главы крестьянских хозяйств.

Опрос также выявил основные вопросы, по которым руководители и специалисты нуждаются в консультациях. Среди них:

- новая техника и технология в растениеводстве;
- первичное семеноводство сельскохозяйственных культур;
- использование минеральных удобрений;
- борьба с болезнями и вредителями сельскохозяйственных культур;
- новая техника и технология в животноводстве;
- племенное дело;
- профилактика заболеваний сельскохозяйственных животных;
- эксплуатация техники;
- технология переработки продукции и другие вопросы.

И консультантам, и преподавателям нужны обучающие курсы, методологическая подготовка и обмен опытом с коллегами. Может быть целесообразной и стажировка за рубежом с целью углубления опыта по подготовке и консультациям частных фермеров.

Может стать полезной также работа зарубежных консультантов в сельскохозяйственных консультационных центрах и учебных заведениях России. В таком случае российские консультанты быстрее получают достаточные знания и практический опыт решения возникающих проблем. Такая подготовка – важнейший элемент создания консультационной службы. В первые 2-4 года она должна проводиться наиболее интенсивно, в дальнейшем необходимо регулярно вводить специалистов в курс дела по новым отраслям сельского хозяйства и новым технологиям.

Функции консультационной службы требуют эффективной коммуникации внутри самой службы. Должен быть интенсивный обмен информацией между консультантами, работающими в непосредственном контакте с фермерами, специалистами консультационной службы, руководителями, принимающими

решения и разрабатывающими стратегию, научными работниками, законодателями.

Стиль руководства должен строиться на отношениях партнерства, и решения должны приниматься преимущественно на уровне непосредственных исполнителей, так как отношения сотрудников внутри консультационной службы будут переноситься на отношения с фермерами. Сотрудники будут больше мотивированы на выполнение решений, если будут участвовать в их принятии. Процесс принятия решений при партнерском стиле отношений требует больше времени, чем при отношениях «начальник – подчиненный», но реализация решений ускоряется, так как за время обсуждения сотрудники смогут понять свои задачи и будут стремиться к их осуществлению.

Исключительно важна мотивация самих консультантов. Они должны осознать свою позицию: на первом месте – интересы клиента, а не технологии. Их задача – выявить проблему до того, как с ней встретится сельский товаропроизводитель, и сориентировать научные организации на поиск решения. Консультанты должны работать ответственно и добросовестно, понимая, что административный контроль за их деятельностью затруднен, так как места их работы автономны. Мотивация предполагает разработанную специально для консультационной службы систему поощрения сотрудников.

В структуре могут быть представлены две группы консультантов:

- общего профиля, непосредственно контактирующие с фермерами;
- по различным отраслям сельского хозяйства.

Как показывает опыт стран, где консультационная служба уже успешно функционирует, оптимальное их соотношение 4:1. Консультанты общего профиля являются основной и наиболее массовой категорией. Их функции разнообразны и многоплановы, поэтому к ним должны предъявляться более высокие квалификационные требования.

Главное требование к консультантам общего профиля – умение налаживать и поддерживать контакты с первичными производителями сельхозпродукции, постоянными заказчиками. При этом они должны хорошо ориентироваться в структуре консультационной службы на всех уровнях и в работе

взаимодействовать непосредственно как с товаропроизводителями, так и со специалистами. Основным принципом работы консультанта общего профиля – служить интересам клиента, если эти интересы не противоречат интересам других заказчиков.

Специалисты консультационной службы, кроме того, взаимодействуют с консультантами общего профиля, научными сотрудниками, преподавателями вузов, специалистами-практиками. Они работают, как правило, по одной отрасли знаний, аккумулируя в своем арсенале инновации, отечественный и мировой опыт. Большое значение в работе консультантов имеет их техническая оснащенность. Использование компьютеров нового поколения предоставляет возможность выполнять достаточно сложные расчеты и другие виды работ, связанные с информационными технологиями, в более короткие сроки, с меньшими затратами труда, что значительно повышает эффективность консультационной деятельности.

Для передачи информации в системе консультационного обслуживания сельских товаропроизводителей требуется организация коммуникационных связей. Одна из наиболее удобных, быстрых и надежных форм – электронная почта. В ее основе лежат глобальные компьютерные сети, используются современные информационные технологии. Они позволяют практически мгновенно доставлять информацию от отправителя к клиенту. Держателем коммуникационных каналов электронной почты является internet – мировое содружество сетей. Новейшие технологии имеют значительное преимущество по скорости и качеству передачи данных по сравнению с традиционными, но пока не имеют широкого применения из-за высокой стоимости услуг.

Структурная схема консультационной службы с учетом специфики Сибирского федерального округа, с точки зрения выполнения обучающих функций, должна иметь свои особенности. Дело в том, что фермеры имеют различное базовое образование и различные потребности в зависимости от специализации ферм. Следовательно, существующая система повышения квалификации должна приспосабливаться к нуждам и возможностям фермеров. Большая часть обучения должна планироваться на местах консультационными центрами. В целом же повышением квалификации должны заниматься:

- центры повышения квалификации на местах (сельскохозяйственные учебные заведения);

– местные консультационные центры, которые непременно должны включать в свою работу местные мероприятия (визиты на ферму, выставки).

Центры повышения квалификации должны проводить курсы специфического и стратегического характера, тогда как местные мероприятия уместно проводить в рамках однодневных семинаров и встреч.

Реализация предложенной системы переподготовки и повышения квалификации кадров позволит перейти к систематической работе по повышению уровня развития сельского хозяйства, обеспечить восприимчивость аграрной экономики к научно-техническим достижениям, сохранить потенциал сельских специалистов и научных работников аграрного профиля.

Потенциал деловой игры как ресурс для социально-экономического развития региона. Одной из приоритетных задач государственной политики, обозначенных в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р), является обеспечение инновационного характера базового образования, в том числе обеспечение компетентностного подхода, взаимосвязи академических знаний и практических умений. Деловая игра ориентирована на формирование профессиональных и организационно-управленческих компетенций будущих руководителей. Одновременно обеспечивается расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса, так как в качестве арбитров приглашаются представители органов управления, работодателей.

Подготовка к деловой игре предусматривает общение с представителями бизнес-сообщества, выявление реальных проблем в экономике региона и предложение путей их решения. Проведение организационно-деятельностной игры направлено на решение одной из основных задач инновационного развития России: создание условий для формирования у граждан компетенций инновационной деятельности, в том числе способности и готовности к разумному риску, креативности и предприимчивости, умения работать самостоятельно, готовности к работе в команде и в высококонкурентной среде. Важность овладения обучающимися

именно этими компетенциями в процессе подготовки деловой игры и участия в ней подчеркивают арбитры из числа работодателей.

Многолетняя практика (с 2002 года) применения в учебном процессе организационно-деятельностных игр позволяет использовать творческий потенциал обучающихся и преподавателей в решении социально-экономических проблем организаций и региона. Игра рассматривается в качестве инструмента социализации молодежи, мониторинга и оценки учебного процесса. Учебно-методическая задача состоит в том, чтобы адаптировать студентов к реальным проблемам социума, побудить их к целостному восприятию реально протекающих в жизни процессов, а также осуществить мониторинг качества и объема полученных студентами знаний с целью усовершенствования учебного процесса. Единство методики ежегодно проводимых деловых игр по актуальным для региона проблемам позволяет отслеживать динамику качества как по отдельным учебным потокам, так и во времени. Практический же результат обучения состоит в том, что формируется активная позиция будущих специалистов в проводимых преобразованиях, отрабатываются навыки интеллектуальной групповой работы, осваиваются профессиональные компетенции будущих руководителей. Достигаются новые конкретные результаты с точки зрения научного осмысления проблем. Например, тема игры 2014 года разрабатывалась в рамках реализации программного документа «Стратегия социально-экономического развития Омской области до 2025 года».

Следует учитывать, что ФГБОУ ВО Омский ГАУ является основным учебным заведением агроэкономического профиля в регионе. Поэтому при выборе темы, целей и задач игры необходимо основываться на реально существующих производственных и научных проблемах Омской области. В качестве темы деловой игры ежегодно обозначается имеющая практическую значимость комплексная проблема (Прил. 1). У обучающихся формируются навыки поиска обоснованных решений проблем аграрного сектора, опираясь на практический опыт сельскохозяйственных товаропроизводителей, теоретические знания, полученные в процессе проработки научной и специальной литературы, а также нормативных документов.

В процессе подготовки у студента формируется представление о функционировании предприятий в условиях рынка, он учится

анализировать возможности предприятия и угрозы для его деятельности; связывает внешнюю среду организации с внутренней, где особое внимание уделяется таким вопросам, как организационная структура и структура управления, бизнес-процессы, технологические аспекты производства, система менеджмента качества изготавливаемой продукции, межличностные отношения и принятие эффективных управленческих решений в условиях ограниченности во времени и ресурсах. Данные вопросы актуальны как для студентов, так и для организаций.

В 2017 г. деловая игра впервые проводилась на межвузовском уровне, до этого в игре участвовали только команды Омского государственного аграрного университета. Это позволило взглянуть на проблемы региона с точки зрения специалистов разных отраслей экономики.

Выбор оптимизации бизнес-процессов в качестве темы игры связан с тем, что причиной сложившегося отставания в темпах развития экономики является, наряду с другими причинами, невысокое качество менеджмента во всех звеньях как на уровне предприятия, так и в органах управления. Выражается это в том, что за частными бюрократическими интересами работников отдельных служб аппарата теряются основные цели. Создается впечатление, что каждая структура или руководитель выполняют свои узкие функции хорошо, а общие результаты плохие. И это как на отдельном предприятии, так и в отрасли в целом, а над всем тяготеет бумажный поток.

Потенциал студентов, преподавателей, работников органов управления используется для решения актуальных социально-экономических проблем организаций и региона. Одновременно обеспечивается инновационный характер базового образования.

Организационно-деятельностная игра формирует стратегическое мышление специалистов в области инноваций, развивает способность решать конкретные проблемы управления, способствует обучению практическим навыкам, например, в области реинжиниринга бизнес-процессов, привлекает внимание молодежи к использованию процессного подхода в управлении производством, государственными и муниципальными образованиями.

Кроме того, игра позволяет адаптировать студентов к решению реально существующих проблем общества, научить целостному восприятию происходящих процессов, осуществлять мониторинг

качества и объема полученных обучающимися знаний, использовать полученную информацию для повышения качества учебного процесса. Итог игры – формирование профессиональных компетенций специалистов в модернизации экономики и компетенций инновационной деятельности, в том числе умения работать самостоятельно, навыков работы в команде и в высококонкурентной среде.

Наряду с этим задачи игры связаны с формированием у участников следующих общекультурных и профессиональных компетенций: готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе; способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования; готовность к разработке процедур и методов контроля; способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций; способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений.

Игра является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальной профессиональной деятельностью. Участники игры, владеющие методами анализа, уделяющие большое внимание деталям, подробностям решения задач, наряду с достаточной теоретической подготовкой, как правило, являются хорошими специалистами.

Проблемы внутренней и внешней среды предприятия, региона в границах компетенций участников деловой игры. Участники деловой игры при формировании исследовательского блока исходят из закономерностей и вызовов внешней среды, а также учитывают внутренний потенциал исследуемого объекта. Общий перечень факторов для проработки формируется в результате открытого экспертного процесса, содержание которого корректируется с учетом современных тенденций, накопленного опыта, представленного в профессиональных изданиях, а также определяется границами компетенций участников обсуждений. В результате формируется некий конкретизированный набор показателей, который характеризует особенности социально-экономической системы,

уровень развития в сфере интересов субъектов деятельности и позволяет делать выводы в аспекте поставленных целей и задач деловой игры.

Наиболее знакомым и удобным инструментом изучения факторов внутренней и внешней среды для участников является SWOT-анализ – достаточно известный инструмент оценки сильных и слабых сторон субъекта (или явления) и ситуации на рынке. Адаптируя его к целям и задачам проводимой игры, организаторы проводят его в три этапа:

1. Оценка внутренней и внешней среды деятельности хозяйствующих субъектов, а также выявление потенциальных возможностей и угроз, которые провоцирует динамичная внешняя среда и непосредственное окружение.

2. Проблемно-ориентированный анализ выявленных тенденций и явлений.

3. Формирование ключевых направлений разработки стратегии по устранению выявленных проблем.

Для реализации первого этапа участники ориентируются на следующие параметры:

– Организация. Здесь обращают внимание на структуру управления, полноту выполнения функций руководителями разных уровней, эффективность внутренних коммуникационных процессов, квалификацию сотрудников, уровень их образования.

– Производство. Могут оцениваться производственные мощности, качество и степень износа оборудования, качество выпускаемого товара, наличие патентов и лицензий (если они необходимы), надежность каналов поставки сырья и материалов и т.п.

– Финансы. Оцениваются издержки производства, доступность капитала, скорость оборота капитала, финансовая устойчивость и прибыльность бизнеса.

– Инновации. Рассматриваются частота внедрения новых продуктов, степень их новизны, масштаб внедрения.

– Маркетинг. Обращается внимание на качество товаров/услуг, известность предприятия на рынке, на его репутацию, проводимую ценовую политику, политику продвижения и т.п.

Приступая к оценке рыночных возможностей и угроз, участники могут взять за основу следующий список факторов:

– Спрос на продукцию и услуги хозяйствующего субъекта. Здесь целесообразно принять во внимание емкость рынка, темпы его роста либо сокращения, структуру спроса.

– Конкуренция на рассматриваемом рынке. Можно рассмотреть количество основных конкурентов, наличие на рынке товаров-заменителей, высоту барьеров входа на рынок и выхода с него, распределение рыночных долей между основными участниками рынка.

– Экономические факторы. Учитываются курс национальной валюты, уровень инфляции, изменение уровня доходов населения, налоговая политика государства.

– Политические и правовые факторы. Оцениваются уровень политической стабильности в стране, уровень правовой грамотности населения, уровень законопослушности, уровень коррумпированности власти.

– Научно-технические факторы. Проводится анализ достижений науки и техники в сфере деятельности рассматриваемого субъекта, учитывается уровень государственной поддержки развития отраслевой науки.

– Социально-демографические факторы. Учитываются численность и половозрастная структура населения территории, уровень занятости, доходы населения.

– Социально-культурные факторы. Учитываются традиции и система ценностей общества, существующая культура потребления товаров и услуг, имеющиеся стереотипы поведения людей.

– Природные и экологические факторы. Принимаются в расчет климатическая зона, состояние окружающей среды, отношение общественности к защите окружающей среды.

– Международные факторы. Среди них учитываются уровень стабильности в мире, наличие локальных конфликтов, противоречий в экспортно-импортной политике, санкционная политика и пр.

В зависимости от поставленных целей и задач Деловой игры список параметров может быть расширен или сокращен.

На втором этапе участники анализируют деятельность хозяйствующих субъектов с точки зрения формулировки проблем функционирования в аспекте выделяемых задач деловой игры. В качестве объектов изучения выступают организации, в которых участники проходили практику, работали сами или представители их

семьи. В результате формируется достаточно полный список проблем менеджмента в организации, формируемый в виде гипотез, с которыми соглашаются или которые отвергают респонденты – представители хозяйствующих субъектов региона. Так, при подготовке к участию в деловой игре «Выбор стратегии использования производственных инноваций в реинжиниринге бизнес-процессов» был сформулирован следующий перечень проблем качества менеджмента:

1. Процессный подход в менеджменте: управлять производством или быть функционером.

- Руководители работают не на конечный результат (успех в бизнесе), а имеют целью выполнение своих узких «функций» в аппарате управления, отчуждены от экономических результатов организации.

- Работники аппарата управления профессионально не подготовлены к управлению по бизнес-процессам, не владеют специальными программными продуктами.

- Отсутствие профессиональных руководителей, имеющих современное образование.

- Отсутствие у руководителей профессиональных знаний по менеджменту.

- Большие потери в сфере производства из-за низкого качества менеджмента, рассогласованности всех звеньев управления.

- Отсутствие возможности повышать свою квалификацию.

- Отсутствие стажа у руководителей (высокая текучесть).

- Отсутствие специального образования у многих руководителей и специалистов.

- Отсутствие желания у молодых специалистов работать на предприятиях сельского хозяйства.

- Низкая (нищенская) заработная плата.

- Отсутствие новых управленческих технологий, не применяется вычислительная техника, зачастую, нет выхода в интернет – пространство.

- Недостает экономической, технологической и рыночной информации.

- Линейно-функциональная структура управления ориентирует работников на узкое выполнение «своих функций». Рассогласованы

действия аппарата. Структура не позволяет организовывать работу по бизнес-процессам.

- Отсутствие дисциплины у руководителей и рабочих.
- Руководители предприятий имеют свой «личный бизнес», что мешает им сосредоточиться на делах хозяйства и интересах коллектива.
- Хищения производственных ресурсов.
- Отсутствие заинтересованности в конечном результате.
- Непроизводительные потери.

2. Реинжиниринг бизнес-процессов: что надо менять в управлении производством, в рыночной деятельности, администрировании?

– В органах управления преобладает узковедомственный подход, что приводит к рассогласованности указаний подведомственным организациям, это производит впечатление: «для них не важны результаты производства, а важно выполнить инструкции».

– Большинство «чиновников» говорят: «...Я с тобой согласен, что это плохо, но мне не позволяет закон или ведомственная инструкция».

- Нет экономически приемлемой системы страхования рисков.
- Недостаточный профессионализм служащих органов управления в вопросах государственного регулирования АПК.
- Произвол на рынке товаров и услуг, отсутствие информации, монополизм.
- Неразвитость рыночных институтов (информация, маркетинговые и консалтинговые услуги, лизинг и др.).
- Диспаритет цен на продукцию промышленного производства и сельскохозяйственную продукцию.
- Тяжело адаптироваться к рынку в силу его непредсказуемости.
- Недостаточная поддержка государства (программы по развитию отраслей АПК, льготы предприятиям АПК, государственные закупки продукции и др.).
- Не отрегулирован механизм отношений в сфере инвестиций и инноваций.
- Слабо развита инфраструктура (коммуникации, дороги, водопровод, энергоснабжение, консультационные службы).
- Отсутствие деловой репутации у участников рынка материально-технических ресурсов.

– Медленно развивается кооперация и интеграция в сфере услуг (объединения предприятий, МТС, организации по ремонту сельскохозяйственной техники).

– Правовая безграмотность руководителей и рабочих.

– Проблемы экологии: в силу бедности хозяйства «живут одним днем», забывают об охране окружающей среды.

– Низкий научно-технический уровень производства отечественных товаропроизводителей.

3. Экономическое образование: в чем наши слабости, чему мы должны научиться?

– При подготовке руководителей и специалистов ВУЗы не ориентируются на выпускников, работающих в условиях процессного подхода.

– Отсутствие желания работать в сельском хозяйстве (не перспективность отрасли в целом, низкая заработная плата, плохие жилищные условия и др.).

– Проблемы адаптации (профессиональной, социальной).

– Отрицательное отношение к практикантам (нежелание руководителей брать студентов на практику, отсутствие интереса у специалистов к работе с практикантами).

– Отрыв теоретических знаний от практики (распределение на практику, отсутствие или минимальное количество практических знаний, теоретический уклон при изучении учебных дисциплин и др.).

– Отсутствие достаточной компьютерной подготовки.

– Нехватка практических навыков (информационные технологии в системе АПК, современные программные продукты по управлению бизнес-процессами).

– Неприемлемые условия жизни молодых специалистов в хозяйствах (жилье, заработная плата, досуг).

По предлагаемому перечню проблем проводятся беседы с руководителями организаций, представителями региональных органов власти и местного самоуправления. В результате формируется исходная информация для команд-участников, опираясь на которую, они планируют свои действия в рамках поставленных целей и задач игры.

4. Интеграция деловой игры в научно-образовательный процесс

Подготовка исходной информации для команд-участников. Подготовка к деловой игре и предоставление исходной информации для участников включает в себя несколько этапов:

Введение в игру. На этом этапе будущие участники знакомятся с целями, задачами игры, общим регламентом. Как правило, организаторы готовят общий инструктаж и осуществляют консультирование с проведением лекций или бесед на представленную тему.

Погружение в игру подразумевает глубокое изучение и всесторонний анализ представленной ситуации. Участники диагностируют и формализуют проблему, ранжируют результаты. У студента формируется представление о функционировании предприятий в условиях рынка, он учится анализировать возможности и угрозы для его деятельности; связывает внешнюю среду организации с внутренней, где особое внимание уделяется таким вопросам, как организационная структура и структура управления, бизнес-процессы, технологические аспекты производства, система менеджмента качества изготавливаемой продукции, межличностные отношения и принятие эффективных управленческих решений в условиях ограниченности во времени и ресурсах.

Реализация данного этапа подразумевает сбор и анализ информации, оценку полученных данных. Основными источниками являются материалы отчетов по практике, сведения, полученные в процессе наблюдения за деятельностью хозяйствующих субъектов, расположенных по месту жительства студента или его родителей. Дальнейший шаг - выделение комплексных проблем, сдерживающих развитие предприятия. Каждая комплексная проблема состоит из нескольких более мелких, узконаправленных аспектов. Данные проблемы выносятся на обсуждение в рамках заданной темы и выделяются в блок «Проблемы для дискуссии».

Так, для дискуссии по теме «Выбор стратегии использования производственных инноваций в реинжиниринге бизнес-процессов» были выделены следующие проблемы: обоснование необходимости процессного подхода в производственной и рыночной сферах: потери и приобретения; выбор стратегии использования инноваций в

реинжиниринге бизнес-процессов на производстве и в рыночных отношениях; компетенции выпускников в сфере управления производственными и рыночными процессами в условиях вхождения России в ВТО.

Представление отчетного материала. Для получения информации о состоянии дел в реальной практике сельскохозяйственных организаций в органах муниципального управления был принят так называемый проблемно-ориентированный подход, суть его в том, что выявляются проблемы, мешающие росту. В течение полугода студенты-выпускники (97 человек) оценивали состояние дел в хозяйствах. Хозяйства отобраны по принципу: там живут их родители, для горожан – использованы впечатления, полученные во время прохождения практики. В результате обработки материалов студентов, выступивших в качестве экспертов, получился срез впечатлений (табл. 3).

Таблица 3. Анализ проблем внутренней и внешней среды функционирования организаций

№ п/п	Проблемы качества менеджмента организации	Количество экспертов, назвавших проблему, %
1	2	3
1. Процессный подход в менеджменте: управлять производством или быть функционером		
1	Руководители работают не на конечный результат (успех в бизнесе), а имеют целью выполнение своих узких «функций» в аппарате управления, отчуждены от экономических результатов организации	70,2
2	Работники аппарата управления профессионально не подготовлены к управлению по бизнес-процессам, не владеют специальными программными продуктами	85,3
3	Отсутствие профессиональных руководителей, имеющих современное образование	57,7
4	Отсутствие у руководителей профессиональных знаний по менеджменту	23,9
5	Большие потери в сфере производства из-за низкого качества менеджмента, рассогласованности всех звеньев управления	75,1

Продолжение табл. 3

1	2	3
6	Отсутствие возможности повышать свою квалификацию	65,1
7	Отсутствие стажа у руководителей (высокая текучесть)	17,6
8	Отсутствие специального образования у многих руководителей и специалистов	23,8
9	Отсутствие желания у молодых специалистов работать на предприятиях сельского хозяйства	63,8
10	Низкая (нищенская) заработная плата	78,9
11	Отсутствие новых управленческих технологий, не применяется вычислительная техника, зачастую нет выхода в интернет-пространство	72,7
12	Недостает экономической, технологической и рыночной информации	40,1
Структура управления: полномочия, ответственность, дисциплина		
1	Линейно-функциональная структура управления ориентирует работников на узкое выполнение «своих функций». Рассогласованы действия аппарата. Структура не позволяет организовывать работу по бизнес-процессам	85,7
2	Отсутствие дисциплины у руководителей и рабочих	68,1
3	Руководители предприятий имеют свой «личный бизнес», что мешает им сосредоточиться на делах хозяйства и интересах коллектива	26,3
4	Хищения производственных ресурсов	34,1
5	Отсутствие заинтересованности в конечном результате	66,4
6	Непроизводительные потери	12,6
2. Реинжиниринг бизнес-процессов: что надо менять в управлении производством, в рыночной деятельности, администрировании?		
1	В органах управления преобладает узковедомственный подход, что приводит к рассогласованности указаний подведомственным организациям, это производит впечатление: «для них не важны результаты производства, а важно выполнить инструкции»	78,8
2	Большинство «чиновников» говорят: «...Я с тобой согласен, что это плохо, но мне не позволяет закон или ведомственная инструкция»	72,6

Продолжение табл. 3

1	2	3
3	Нет экономически приемлемой системы страхования рисков	45,6
4	Недостаточный профессионализм служащих органов управления в вопросах государственного регулирования АПК	32,6
5	Произвол на рынке товаров и услуг, отсутствие информации, монополизм	50,1
6	Неразвитость рыночных институтов (информация, маркетинговые и консалтинговые услуги, лизинг и др.)	30,1
7	Диспаритет цен на продукцию промышленного производства и сельскохозяйственную продукцию	69,0
8	Тяжело адаптироваться к рынку в силу его непредсказуемости	25,3
9	Недостаточная поддержка государства (программы по развитию отраслей АПК, льготы предприятиям АПК, государственные закупки продукции и др.)	31,6
10	Не отрегулирован механизм отношений в сфере инвестиций и инноваций	34,2
11	Слабо развита инфраструктура (коммуникации, дороги, водопровод, энергоснабжение, консультационные службы)	76,5
12	Отсутствие деловой репутации у участников рынка материально-технических ресурсов	45,2
13	Медленно развивается кооперация и интеграция в сфере услуг (объединения предприятий, МТС, организации по ремонту сельскохозяйственной техники)	21,1
14	Правовая безграмотность руководителей и рабочих	42,7
15	Проблемы экологии: в силу бедности хозяйства «живут одним днем», забывают об охране окружающей среды	22,5
16	Низкий научно-технический уровень производства отечественных товаропроизводителей	52,5
3. Экономическое образование: в чем наши слабости, чему мы должны научиться? (компетенции, учебный процесс, практики, быт)		

1	2	3
1	При подготовке руководителей и специалистов ВУЗы не ориентируются на выпускников, работающих в условиях процессного подхода	86,7
2	Отсутствие желания работать в сельском хозяйстве (неперспективность отрасли в целом, низкая заработная плата, плохие жилищные условия и др.)	60,6
5	Проблемы адаптации (профессиональной, социальной)	72,2
6	Отрицательное отношение к практикантам (нежелание руководителей брать студентов на практику, отсутствие интереса у специалистов к работе с практикантами)	76,5
7	«Отрыв» теоретических знаний от практики (распределение на практику, отсутствие или минимальное количество практических знаний, «теоретический уклон» при изучении учебных дисциплин и др.)	25,3
8	Отсутствие достаточной компьютерной подготовки	12,7
9	Нехватка практических навыков (информационные технологии в системе АПК, современные программные продукты по управлению бизнес-процессами, бухгалтерские программы)	31,5
10	Неприемлемые условия жизни молодых специалистов в хозяйствах (жилье, заработная плата, досуг)	74,3

Проблемы объединены в три группы: проблемы качества менеджмента организации, проблемы внешней среды, проблемы выпускников аграрных вузов. Проведя подобное исследование, участники должны резюмировать основные проблемы и пути их решения. Так, вполне очевиден вывод о необходимости повышения профессионализма на всех уровнях руководства в отрасли. Наиболее приемлем процессный подход, позволяющий внести упорядоченность как на производстве и в маркетинге, так и в системе руководства. Возрастает актуальность процессного взаимодействия между участниками агропродовольственного рынка.

Практика межвузовского взаимодействия при проведении организационно-деятельностных игр. Постановка вопроса об участии высших учебных заведений России, Казахстана, Беларуси, Украины, других стран в индустриально-инновационном развитии народного хозяйства диктуется происходящими изменениями, необходимостью обеспечения населения товарами народного потребления в условиях усиливающейся конкуренции на мировом рынке, присоединением к Всемирной торговой организации, т.е. требуются качественные изменения во всех сферах хозяйственного комплекса.

Как известно, конкурентные преимущества предприятия, территории, страны формируются в социальной и экономической сфере посредством инновационного развития производства и менеджмента, научного и кадрового обеспечения, развития рыночной инфраструктуры.

В Республике Казахстан провозглашено – высшие учебные заведения не должны ограничиваться образовательными функциями. Им необходимо создавать и развивать прикладные и научно-исследовательские подразделения. Для успеха требуется отдельная научная база, основанная на опыте многих поколений ученых, на специальной информации и знаниях исторически сложившихся научных школ. В России принят новый закон «Об образовании», призванный вывести на новый уровень качество образования населения страны [11].

Таким образом, анализ сложившейся ситуации показывает, что в современных социально-экономических условиях востребована модель подготовки выпускника интегрального типа. Такая модель включает в себя профессиональную квалификацию выпускника, определяющуюся не только системой знаний, умений и навыков, но и совокупностью личностных качеств и системно сформированных универсальных умений и способностей. Именно интегральное качество личности обучающегося определяет субъектность студента в образовательном процессе вуза. Студент как субъект учебно-профессиональной деятельности готов самостоятельно инициировать и осуществлять изначально практическую деятельность, общение, поведение, познание, созерцание и другие виды специфически человеческой активности (творческой, нравственной, свободной) и добиваться необходимых и высоких результатов.

Субъектность развивается в практической деятельности. Основой формирования субъектности, субъектной позиции студента выступает его активность, способность к организации своей жизнедеятельности. К основным компетенциям, которыми должны обладать современные выпускники вузов – субъекты образовательного процесса, относятся профессиональные, организационно-управленческие, исследовательские, поисковые, аналитические, коммуникационные, деловые и адаптационные. Все эти компетенции реализуются в рамках образовательного процесса посредством межвузовского взаимодействия, в том числе и на международном уровне, при проведении организационно-деятельностных игр. Развитие сотрудничества, активный обмен знаниями и опытом, участие преподавателей и студентов в межвузовских мероприятиях и совместных программах способствуют повышению уровня образования, открывают новые перспективы перед обучающимися в вузах, повышают мотивацию на учебу, более полное использование возможностей как самих вузов, так и потенциала преподавателей.

Основным мотивом развития сотрудничества между вузами является расширение участия университетов в инновационных системах стран и регионов. При этом возрастает значение горизонтального и вертикального межвузовского взаимодействия, нацеленного на повышение конкурентных преимуществ обучающихся и выпускников вузов и позволяющего выполнять инновационные задачи в образовательном процессе.

Межвузовские организационно-деятельностные игры позволяют изучить готовность современной молодежи к активному и реальному участию в социально-экономической жизни, причем для каждого вуза по-своему. В процессе таких игр проявляются позиции обучающихся в разных сферах жизнедеятельности: в учебе (как особом виде деятельности), в области профессиональной занятости (как возможности включиться в трудовую деятельность, получить представление о профессиональной карьере, набрать практический опыт), в научной сфере и в общественной деятельности. Как результат межвузовские организационно-деятельностные игры являются одним из направлений совершенствования системы подготовки специалистов в высших учебных заведениях, где обучающийся – это субъект образовательного процесса, который обладает информацией, проявляет активность и избирательность, а

также использует свои возможности в реальной жизни. Обучаясь и развиваясь, студенты становятся все более способными к выбору тех видов и форм деятельности, которые соответствуют их представлениям о будущем – профессии, карьере, образе жизни.

Организационно-деятельностная игра «Оптимизация бизнес-процессов в организации: производство, менеджмент, маркетинг» рассчитана на объединение обучающихся 2-4-х курсов по направлению подготовки бакалавров по укрупненной группе специальностей Экономика и управление высших учебных заведений Омской, Новосибирской областей, Пермского края и Республики Казахстан. В процессе сбора заявок и формирования состава участников к перечисленным регионам присоединились Свердловская область и Алтайский край. В состав участников вошли представители различных профессиональных групп народнохозяйственного комплекса, т. е. коллектив неоднородный с принципиальным различием систем умственной деятельности.

При выборе конкретных вузов использовались различные подходы и их сочетания: общность решаемых научных задач, опыт инновационной деятельности, рейтинговые позиции вузов.

В основу вертикального межвузовского взаимодействия при проведении деловой игры был положен подход выбора вузов, относящихся к различным отраслям народного хозяйства: сельское хозяйство, промышленность, информационно-вычислительное обслуживание, транспорт и связь, финансы, кредит, страхование. В основу горизонтального межвузовского взаимодействия была положена территориальная разрозненность вузов: Омская и Новосибирская область, Пермский край, Республика Казахстан.

При выборе стран-участниц организаторы игры опирались на то, что казахская и российская экономические системы переживают структурные преобразования, которые актуализируют повышение инновационной активности специалистов в практической деятельности, требований работодателей к качеству трудовых ресурсов, ожиданий от выпускников вузов и ученых. Вопросы развития научного потенциала и капитализации научной репутации учреждений представлены актуальными в обеих странах и требующими принятия соответствующих мер. Очевидно, для достижения конкурентного преимущества обеим странам необходимы вложения в качественное изменение высшей школы,

проведение совместных исследований, развитие научной и технологической инфраструктуры.

Анализ успешного зарубежного опыта межвузовского взаимодействия показал, что эффективность такого сотрудничества определяется соблюдением нескольких основных условий, которые необходимо учитывать при организации совместной деятельности вузов: относительное равенство потенциалов участников; активность участников; наличие установленных контактов с другими участниками инновационной деятельности; формирование эффективных каналов коммуникации.

Проведение межвузовской организационно-деятельностной игры направлено на решение одной из основных задач инновационного развития страны: создание условий для формирования у будущих специалистов компетенций инновационной деятельности, в том числе способности и готовности к разумному риску, креативности и предприимчивости, умения работать самостоятельно, готовности к работе в команде и в высококонкурентной среде.

Разнообразие студенческих коллективов – участников организационно-деятельностной игры позволяет осмыслить собственные знания, умения и опыт в сопоставлении с другими участниками, увидеть наиболее эффективные варианты решений идентичных проблем, образцы взаимодействия, стимулирует возникновение новых идей и приоритетов для уточнения собственной политики и практики. Обучаясь и развиваясь, студенты становятся все более способными к выбору тех видов и форм деятельности, которые соответствуют их представлениям о будущем – профессии, карьере, образе жизни.

Как считают организаторы игры, подобные встречи выполняют особую задачу – они определяют потребность в сравнении исследований конкретных областей науки в различных отраслях народного хозяйства, в осмыслении собственных знаний и опыта в сопоставлении с иными, в том числе и зарубежными, создают условия для формирования у будущих специалистов компетенций инновационной деятельности. Вместе с тем межвузовское взаимодействие при проведении организационно-деятельностных игр повышает роль университетского образования, мобильность высшего образования в современном мире, консолидацию России с другими странами через образование высшего качества.

Решения, принимаемые учебными и научными подразделениями вуза по результатам деловой игры. Современные социальные условия повышают требования к качествам профессионала, нацеливают на формирование личности, характеризующейся глубоким экономическим мышлением, инициативой, самостоятельностью в принятии решений. При подготовке будущих специалистов необходимо стремиться достичь, по крайней мере, две цели: не только вооружить обучающихся научными знаниями, но и способствовать выработке у них практической деловитости и предприимчивости, формировать навыки активного экономического мышления. Поэтому очень важно организовать проведение со студентами учебных деловых игр, в определенной степени имитирующих профессиональные экономические ситуации.

Преподавание основ профессиональной деятельности будущих специалистов имеет большое значение для своевременной коррекции приемов организации их мыслительной деятельности и поведенческих навыков. Студенты адаптируются к определенным условиям реальной производственной деятельности и входят в единую систему качественных характеристик и установок личности.

Можно выделить следующие преимущества деловой игры перед традиционными методами обучения:

1. Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся людей. Данный метод снимает противоречие между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежностью разным дисциплинам. Метод позволяет соединить широкий круг проблем и глубину их осмысления.

2. Игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению. Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучающихся. Деловая игра насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах. В деловой игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.

3. Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в деловой игре проявляется вся личность.

Данный метод провоцирует включение рефлексивных процессов, предоставляет возможность интерпретации, осмысления полученных результатов. Деловые игры, выдвигая перед студентами имитационно-практические задачи, способствуют расширению границ преподавания, существенно повышают заинтересованность аудитории в изучении теоретического материала. Моделируя причастность студентов к определенным производственным ситуациям, игра не позволяет аудитории расслабляться, держит ее в постоянном напряжении, заставляет думать, интегрировать полученные знания, побуждает студентов к активной учебно-поисковой деятельности, приближенной к реальной действительности.

Участники деловой игры имеют различные интересы, обусловленные их игровой ролью. Вместе с тем под влиянием объективных экономических закономерностей, предопределяющих хозяйственную деятельность людей, они вынуждены искать и приходить к единому решению. Все это в наибольшей степени, чем любой другой методический прием преподавания экономических дисциплин, помогает студентам понять суть экономических и управленческих преобразований, способствует выработке у них практических действий, направленных на выбор оптимального варианта хозяйственной деятельности. Разрешая игровое задание, студенты оценивают исходный материал, характеризующий экономическую обстановку, находят ответ на поставленную перед ними проблему, согласуют мнение со своими партнерами по игре и вырабатывают вместе с ними общее решение.

Создавая в обучении имитацию конкретных условий и динамики производства, а также действий и отношений специалистов, деловая игра служит средством развития управленческого мышления, актуализации, применения и закрепления знаний.

Итак, деловые игры не только способствуют развитию индивидуальности студентов, но и помогают им научиться работать в команде, что незаменимо для сегодняшней ситуации на рынке труда и соответствует принципам работы большинства крупных компаний. Также одним из результатов проведения деловых игр является развитие у их участников неординарного креативного мышления, чего достаточно сложно добиться другими традиционными методами обучения.

Благодаря своим технологическим особенностям межвузовская организационно-деятельностная игра «Оптимизация бизнес-процессов в организации: производство, менеджмент, маркетинг» становится мощным образовательным и развивающим средством для всех обучающихся, которые искренне и добросовестно работают на свою команду. Это дает благоприятные возможности для интенсивного развития интеллектуального потенциала каждого игрока. А «наработки» интеллектуальной продукции, полученные в процессе игры, служат хорошей основой для понимания путей развития общества и эффективных попыток влияния на это развитие в реальных условиях жизни.

Организационно-деятельностная игра дает возможность моделировать типичные производственные ситуации, в ходе которых ее участники ведут напряженную умственную работу, коллективно ищут оптимальные решения, используя теоретические знания и собственный практический опыт.

Образовательная функция деловой игры очень значима, поскольку позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватные, по сравнению с традиционным обучением, условия формирования личности специалиста.

Игра для каждого ее участника является великолепным тренингом для приобретения навыков коллективной работы; отличным полигоном для испытания и развития лидерских способностей; удобной площадкой для отработки умения доказывать свою правоту, переубеждать оппонентов, находить компромиссы с членами команды.

Применение организационно-деятельностной игры позволяет выявить следующие особенности участников:

1. Наличие тактического и стратегического мышления.
2. Скорость адаптации в новых условиях (включая экстремальные).
3. Способность анализировать собственные возможности и выстраивать соответствующую линию поведения.
4. Способность прогнозировать развитие процессов.
5. Способность анализировать возможности и мотивы других людей и влиять на их поведение.
6. Стил ь руководства, ориентацию при принятии решений на игру «на себя» или «в интересах команды» и многое другое.

Таким образом, организационно-деятельностная игра является действенным инструментом активизации учебного процесса и познавательной деятельности будущих менеджеров; в процессе деловой игры обеспечивается целостное восприятие реально существующих проблем, развивается способность интеллектуальной коллективной работы, используется творческий потенциал студентов для решения конкретных прикладных задач; обеспечивается возможность мониторинга качества образовательной деятельности в вузе на уровне выпускающей кафедры, что позволяет своевременно корректировать параметры учебного процесса.

Кроме того, игра позволяет использовать потенциал студентов, преподавателей, работников органов управления для решения актуальных социально-экономических проблем региона и страны. Игровая форма дает возможность наглядно продемонстрировать общественное мнение о конкретных проблемах.

Все приведенные данные говорят о том, что у студентов есть собственная позиция, она формируется в вузе и проявляется активнее по мере обучения. В отдельных сферах учебы и деятельности она представлена в разной мере, она весьма ситуативна и зависит от различных обстоятельств. Ставя новые учебные задачи, вузу приходится часто решать сложные управленческие проблемы – менять содержание и формат учебного материала, увеличивать нагрузку на аудиторные занятия, искать связи с практикой и пр. Однако именно решение таких задач дает возможность всем участникам образовательного процесса реализовать свои идеи и потребности, внести вклад в общие задачи развития образования.

В процессе игры выявляются недостатки в содержании программ отдельных дисциплин и учебного процесса в целом. В результате проведения игры корректируются программы отдельных дисциплин, разрабатываются мероприятия, формируется тематика выпускных квалификационных работ и диссертационных исследований, которые ориентированы на решение проблем сельского хозяйства в регионе и совершенствование подготовки специалистов, а также усиление связи образования с практикой. Рассмотренный подход к использованию потенциала обучающихся в решении проблем реформирования экономики предприятий можно применить в производственно-экономической учебе кадров сельскохозяйственных предприятий.

Заключение

В предложенном читателю учебном издании на основе изучения существующих подходов применения деловых игр как одного из наиболее эффективных методов обучения и сложившейся многолетней практики проведения организационно-деятельностных игр проанализирован потенциал деловой игры в модернизации образовательного процесса и социально-экономического развития региона. Рассмотрены место и роль социального капитала в системе мер по модернизации российской экономики. Дана оценка уровня подготовки кадров, способных формировать эффективные инновационные решения, обеспечивая условия для ответа на большие вызовы в научно-технологической сфере. Предложены направления интеграции деловой игры в научно-образовательный процесс.

В учебном пособии целью образовательно-воспитательного процесса авторы обозначили формирование компетенций специалистов в модернизации экономики, навыков работы в команде, умения управлять изменениями в сети бизнес-процессов. Предлагаются решения, состоящие в адаптации обучающихся к реально существующим проблемам общества, целостному восприятию происходящих процессов, осуществлению мониторинга качества и объема полученных обучающимися знаний по социально-экономическим и технологическим дисциплинам, а также использовать полученную информацию для повышения качества учебного процесса.

Основные положения настоящего пособия заключаются в следующем:

1. Кадры и человеческий капитал в настоящее время являются ключевым звеном Стратегии научно-технологического развития страны. Сегодня необходимо развивать и поддерживать человеческий капитал молодежи – потенциальных носителей уникальных компетенций и знаний. Подобный подход особенно актуален в условиях перехода от «экономики знаний» к «обществу знаний», где человеческий капитал является ключевым ресурсом и, одновременно, областью глобальной конкуренции.

2. В подготовке кадров, соответствующих требованиям нового общества, большую роль играют активные формы обучения вообще и организационно-деятельностные игры, в частности, на завершающих этапах подготовки они обеспечивают возможность использовать

потенциал студентов, преподавателей, работников органов управления для решения актуальных социально-экономических проблем организаций и больших вызовов для государства. При этом решается проблема получения обратной связи – изучения и оценки учебного процесса, с точки зрения его содержания, а также анализа его организации.

3. В Омском государственном аграрном университете имени П.А. Столыпина сложилась многолетняя практика применения в учебном процессе организационно-деятельностных игр с целью использования творческого потенциала студентов и преподавателей в решении социально-экономических проблем региона. Игра рассматривается в качестве инструмента социализации молодежи, мониторинга и оценки учебного процесса, является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Участники игры, уделяющие большое внимание частным вопросам, техническим и технологическим подробностям решения задач, как правило, являются хорошими исполнителями.

4. В реальной действительности круг необходимых для жизни и работы знаний постоянно расширяется, а возможности их усвоения не беспредельны. Важнейшей задачей поэтому становится не только умение отбирать необходимые знания, систематизировать их, но и умение преобразовывать эти знания, приближать к сегодняшним жизненным и профессиональным ситуациям, к практике профессиональной деятельности. В этом видится основная цель применения деловых игр как одного из наиболее эффективных методов обучения.

5. Деловая игра активизирует участников, их мыслительную и познавательную деятельность; развивает навыки самостоятельного исследования и оценки информации, а также способности находить новые источники получения необходимой информации для достижения поставленной цели; мотивирует участников на принятие оптимальных решений в профессиональной деятельности, в том числе в условиях неопределенности; развивает способности моделирования проблемной ситуации, выявления причинно-следственной связи между событиями и явлениями; формирует аналитическое мышление, умение отчетливо и убедительно излагать свою точку зрения, повышает квалификацию специалиста; уменьшает

количество совершаемых ошибок на практике в профессиональной деятельности, поскольку основные проблемные ситуации участники проживают и лично их разрешают в процессе обучения.

6. В деловых играх акцент делается на тактические, а не на стратегические вопросы, т.е. игры сами не могут обучить теории. Деловые игры не подменяют теоретическое обучение, а дополняют его. Они являются заключительным этапом обучения. Деловую игру можно рассматривать как «моделирование реальной деятельности специалиста» в тех или иных специально созданных педагогических или производственных ситуациях. Деловая игра является одним из методов подготовки и адаптации к трудовой деятельности и социальным контактам.

7. Организационно-деятельностные деловые игры применяют при решении сложных социально-производственных задач, когда требуется объединение усилий специалистов разных направлений. Игра базируется на основе предъявляемой игрокам исходной информации о состоянии реальной социально-экономической системы. Далее идут выработка, обсуждение и принятие решений по управлению указанной системой. В таких играх чаще решаются не вопросы оперативного управления, а проблемы разработки программы управления. В игре выявляются комплекс проблем по управлению социально-экономической системой и пути решения этих проблем. В организационно-деятельностных играх обычно рассматриваются кризисные для системы состояния, обеспечивающие повышенную мотивацию участников игры и способствующие выработке решений, выводящих систему из кризиса. Для проведения игры целесообразно привлекать специалистов разных направлений, несущих в игре разные функции (группа обеспечения, консультанты, руководители групп и другие). Организационная задача руководителя – координация коллективной деятельности участников игры, их личностное и межгрупповое общение на всех этапах решения проблемы.

8. Широта решаемых в организационно-деятельностных играх задач делает возможным их использование для решения очень сложных, комплексно взаимосвязанных проблем. Изучение и попытка решения проблем в форме деловой игры побуждают предметно изучать реальные проблемы и прочувствовать на эмоциональном уровне нужды региона и виды выпускников на будущее в области менеджмента. И, что особенно важно, игра создает

ситуацию, при которой выпускник осознает роль своей будущей профессии.

9. Подготовка к деловой игре включает несколько этапов, в ходе которых участники изучают цели, задачи, регламент игры; собирают и анализируют необходимую информацию для решения поставленной проблемы; готовят материал для презентации и защиты своей работы.

10. В современных социально-экономических условиях востребована модель подготовки выпускника интегрального типа. Такая модель включает в себя не только профессиональную квалификацию выпускника, определяющуюся системой знаний, умений и навыков, но и совокупностью личностных качеств и системно сформированных универсальных умений и способностей. Интегральное качество личности обучающегося определяет субъектность студента в образовательном процессе вуза. Основой формирования субъектности, субъектной позиции студента выступают его активность, способность к организации своей жизнедеятельности.

11. Компетенции выпускника интегрального типа реализуются в рамках образовательного процесса посредством межвузовского взаимодействия, в том числе и на международном уровне, при проведении организационно-деятельностных игр. Развитие сотрудничества, активный обмен знаниями и опытом, участие преподавателей и студентов в межвузовских мероприятиях и совместных программах способствуют повышению уровня образования, открывают новые перспективы перед обучающимися в вузах, повышают мотивацию на учебу, более полное использование возможностей как самих вузов, так и потенциала преподавателей.

12. Проведение межвузовской организационно-деятельностной игры решает одну из основных задач инновационного развития страны: создание условий для формирования у будущих специалистов компетенций инновационной деятельности, в том числе способности и готовности к разумному риску, креативности и предприимчивости, умения работать самостоятельно, готовности к работе в команде и в высококонкурентной среде.

13. Организационно-деятельностная игра является действенным инструментом активизации учебного процесса и познавательной деятельности будущих менеджеров; в процессе деловой игры обеспечивается целостное восприятие реально существующих

проблем, развивается способность интеллектуальной коллективной работы, используется творческий потенциал студентов для решения конкретных прикладных задач; обеспечивается возможность мониторинга качества образовательной деятельности в вузе на уровне выпускающей кафедры, что позволяет своевременно корректировать параметры учебного процесса.

Библиографический список

1. The mission of academic research school of an agriculture university / V.F. Stukach // In the World of Scientific Discoveries, Series A. – 2013. – Т. 1. – № 1. – С. 112-220.
2. Абстрактный характер подготовки специалиста и реальные проблемы модернизации экономики: потенциал деловой игры в профессиональном становлении менеджера / В.Ф. Стукач, Е.А. Асташова, А.В. Зинич // MPRA. University Library of Munich, Germany статья в открытом архиве № 77671 20.03.2017.
3. Адаптация системы подготовки обучающихся к реальным проблемам модернизации экономики: ресурс деловой игры в профессиональном становлении менеджера / Е.А. Асташова, В.Ф. Стукач, А.В. Зинич // British Journal for Social and Economic Research. – 2017. – Т. 2. – № 5. – С. 17-26.
4. Активные методы обучения в системе повышения квалификации персонала / Олифер С.Б. // Транспорт-2014: Междунар. науч.-практ. конф. в 4-х ч. – 2014. – С. 226-227.
5. Анисимов О.С. Методологический словарь для управленцев / О.С. Анисимов. – М. : АгроВестник, 2002. – 295 с.
6. Анисимов О.С. Развивающие игры и игротехника / О.С. Анисимов. – Новгород : [б. и.], 1989. – 178 с.
7. Блинов А.О. Исследование систем управления: опросы для менеджеров / А.О. Блинов, И.В. Захаров, В.Я. Захаров и др. – М. : Элит-2000, 2008. – 248 с.
8. Борисова Н.В. Технологизация проектирования и методического обеспечения компетентностно-ориентированных учебных программ дисциплин/модулей, практик в составе ООП ВПО нового поколения: методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов / Н.В. Борисова, В.Б. Кузов. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – 52 с.
9. Буряков В.Н. Теория и практика развития современного образования в России: монография / В.Н. Буряков, А.Н. Лыков, П.В. Васильев и др. – Ульяновск : ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (изд. «Зебра»), 2017. – 548 с.
10. Ванюшин В.Н. Деловая игра в обучении: научно-практическое пособие / В.Н. Ванюшин, С.В. Гвоздилов, А.Р. Лаврентьев, Л.А. Орлова. – Дзержинск : Конкорд, 2015. – 131 с.

11. Взаимодействие научных школ аграрных вузов в инновационном развитии сельского хозяйства / В.Ф. Стукач // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2013. – № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/10/3064> (дата обращения: 07.06.2018).

12. Деловая игра как эффективный метод обучения экономическим дисциплинам / Ю.В. Чичко // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2010. – № 2 (4). – С. 112-115.

13. Дудченко В.С. Основы инновационной методологии / В.С. Дудченко. – М. : Наука, 1996. – 259 с.

14. Зайнчковская Т.С. Современные вопросы активизации образовательного процесса. Из опыта подготовки экономистов-менеджеров: сб. методич. материалов / Т.С. Зайнчковская, Ю.М. Рогатнев, Л.С. Пазина и др. – Омск : Изд-во ОмГАУ, 2007. – 192 с.

15. Ивахненко О.Н. Организационно-методическое обоснование создания информационно-консультационного пункта АПК районного уровня : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ивахненко Оксана Николаевна. – Омск, 2005. – 210 с.

16. Использование потенциала научной школы в научно-образовательном процессе / В.Ф. Стукач, В.С. Пецевич // Институциональное развитие: экономика, управление, социальная сфера, образование: Материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. – 2014. – С. 187-191.

17. Конструирование деловых игр по экономике / М. Ф. Ерёмина // Молодой ученый. – 2015. – №10. – С. 1154-1157. – URL <https://moluch.ru/archive/90/18966/> (дата обращения: 05.10.2018).

18. Концепция организационно-деятельностных игр (ОДИ) и методология творческого развития / Бекмухамедов Б.М. // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2012. – № 1 (30). – С. 253-257.

19. Кошелев В.М. Организационно-консультационное обеспечение принятия управленческих решений в АПК : Дис. ... докт. экон. наук / Рос. гос. аграрн. ун-т – Моск. с.-х. сельскохозяйственная академия им. К.А. Тимирязева. – М., 2006. – 333 с.

20. Кундиус В.А. Формирование стратегии устойчивого развития сельских территорий на основе кластеризации и принципов ВТО : монография / В.А. Кундиус, А.Н. Харченко, Н.И. Пецух. – Барнаул : Азбука, 2014. – 261 с.

21. Международное сотрудничество в условиях инновационного развития университетов / В.А. Кундиус, О.Ю. Овчаренко, А.А. Гартман // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 8. – С. 69-73.

22. Менеджер по управлению персоналом: каким он должен стать в процессе эволюции системы высшего образования / В.А. Цыганков // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы междунар. науч.-практ. конф. – 2016. – С. 214-219.

23. Методология исследования феномена игры: классические и инновационные представления / А.Н. Кирюшин, А.Н. Асташова, Е.Ю. Новиков // Современные научные исследования и инновации. – 2012. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/08/16350> (дата обращения: 23.09.2018).

24. Научная школа аграрного вуза в развитии региона / Стукач В.Ф. // Проблемы и тенденции развития высшего образования в России и за рубежом: коллективная монография. – Ульяновск, 2016. – С. 53-62.

25. Научная школа аграрного вуза: анализ, проблемы, решения / В.Ф. Стукач, О.В. Шумакова // Потенциал развития агропродовольственного комплекса: социальный капитал, инновации, производство, международная интеграция: материалы междунар. науч.-практ. конф. Посвящается 75-летию юбилею заслуженного работника высшей школы Российской Федерации, доктора экономических наук, профессора Стукача Виктора Федоровича. – 2017. – С. 8-13.

26. Научная школа: подготовка кадров высшей квалификации, модернизация экономики региона / В.Ф. Стукач // Экономические проблемы модернизации и инновационного развития агропромышленного производства и сельских территорий: материалы III Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 70-летию юбилею доктора экономических наук, профессора Стукача Виктора Федоровича: в 2 частях. / ФГБОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина». – Омск, 2012. – С. 24-27.

27. Научные основы адаптации молодежи к рынку аграрного труда в контексте развития человеческого капитала / В.Ф. Стукач, А.В. Зинич, Е.А. Асташова, В.В. Леушкина, Ю.И. Новиков, О.В. Кондратьева // British Journal for Social and Economic Research. – 2017. – Т. 2. – № 6. – С. 17-24.

28. Организационно-деятельностная игра как метод мониторинга подготовки менеджеров / А.М. Тетерева, Е.А. Асташова, Ю.Н. Ревякина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – № 22. – С. 46-50. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14774.htm>.

29. Организационно-деятельностные игры в условиях коллективной учебной деятельности как средство формирования межличностного взаимодействия / Г.Г. Амирова // Вест. Казан. технолог. ун-та. – 2010. – № 3. – С. 407-414.

30. Организационно-деятельностные игры как способ интенсификации познавательного процесса / И.Л. Медведев // Инновационные методы в преподавании экономических дисциплин: матер. межвуз. конф. – Омск: Омская юрид. академия. – 2014. – С. 17-20.

31. Организационно-деятельностные игры как условие развития самоорганизации профессионала / Е.А. Булимова, В.В. Бурков, Казанцева Д.Б. XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего. – 2013. – Т. 2. – № 11 (15). – С. 49-54.

32. Организационно-деятельностный подход при проведении деловых игр в обучении менеджеров / С.Б. Олифер // Труды междунар. науч.-практ. конф. «ТРАНСПОРТ-2015» ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный университет путей сообщения». – 2015. – С. 231-232.

33. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.П. Панфилова. – М. : Изд. центр «Академия», 2009. – 192 с.

34. Потенциал деловой игры в решении проблем социально-экономического развития региона / В.Ф. Стукач // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5240> (дата обращения: 07.06.2018).

35. Потенциал научной школы в развитии аграрной экономики региона: опыт, проблемы / Стукач В.Ф. // MPRA Paper 73653, University Library of Munich, Germany. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/73653/1/MPRA_paper_73653

36. Проблемы и перспективы формирования базиса инновационного развития региона / В.А. Кундиус // Вестн. Алтайской науки. – 2013. – № 1. – С. 21-25.

37. Профессиональная переподготовка по экономическим и управленческим специальностям: состояние, проблемы, решения / В.А. Цыганков // Образование через всю жизнь. Проблемы образования взрослых в Западно-Сибирском регионе: материалы межрегион. науч.-практ. конф.: Полиграфический центр КАН. – 2014. – С. 157-160.

38. Развитие аграрной экономической науки и научных школ в алтайском государственном аграрном университете / В.А. Кундиус, А.М. Зубахин // Вестник Алтайского гос. аграрн. ун-та. – 2003. – № 3 (11). – С. 74-77.

39. Солопенко Е.В. Метод деловых игр в системе подготовки специалистов в области экономики : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 : Санкт-Петербург, 2004 – 203 с.

40. Стукач В.Ф. Информационно-консультационные услуги в АПК (региональный аспект) : учеб. пособие для вузов / В.Ф. Стукач, В.М. Помогаев, С.Л. Петуховский. – Омск : Изд-во ОмГАУ, 2003. – 523 с.

41. Творческий потенциал студентов аграрного вуза в решении социально-экономических проблем региона: деловая игра / Е.А. Асташова, В.Ф. Стукач, А.В. Зинич // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 14-20.

42. Указ Президента РФ от 01.12.2016 № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201612010007>

43. Цыганков В.А. Демократизация социально-трудовых отношений / В.А. Цыганков, А.Г. Лапкова. – Омск : Изд.-во ОмГТУ, 2016. – 223 с.

44. Черный Е.В. Учебно-методическое пособие по дисциплине «Психологические основы деловых игр» / Е.В. Черный. – Симферополь : [б. и.], 2004. – 47 с.

Тематика деловых игр

Год проведения игры	Тема	Проблемы для решения
2014	Выбор стратегии использования производственных инноваций в реинжиниринге бизнес-процессов	<p>1. Обоснование необходимости процессного подхода в производственной и рыночной сферах: потери и приобретения.</p> <p>2. Выбор стратегии использования инноваций в реинжиниринге бизнес-процессов на производстве и в рыночных отношениях.</p> <p>3. Компетенции выпускников в сфере управления производственными и рыночными процессами в условиях вхождения России в ВТО</p>
2013	Разработка бизнес-проекта в рамках целевой ведомственной программы «Начинающий фермер»	<p>1. Выбор и презентация бизнес-идеи.</p> <p>2. Основы бизнес-планирования, менеджмента и программ Минсельхоза России.</p> <p>3. Выработка и принятие управленческих решений главой КФХ в соответствии с законодательством.</p> <p>4. Рекламный ролик о производимом продукте КФХ</p>
2012	Выбор стратегии управления издержками в системе аграрного рынка	<p>1. Управление издержками в системе аграрного рынка.</p> <p>2. Причины возникновения непроизводительных потерь, нерациональных издержек.</p> <p>3. Выбор эффективной стратегии управления издержками в организациях АПК.</p> <p>4. Накопление необходимых компетенций для управления издержками будущими специалистами за время учебы в ОмГАУ</p>

2011	Выбор гипотезы форсайт-исследования: развитие человеческого капитала в АПК Омской области	<ol style="list-style-type: none"> 1. Форсайт-исследование: содержание и преимущества. 2. Тенденции в динамике человеческого капитала в сельском хозяйстве Омской области. 3. Выбор сценария будущего состояния человеческого капитала (2020 г.). 4. Формирование компетенций у выпускников вуза в регулировании процессов развития человеческого капитала в АПК
2010	Создание механизма внедрения инноваций в развитие молочного скотоводства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы развития молочного скотоводства в Омской области: инновации, технологии, кадры. 2. Инновационный потенциал развития молочной отрасли в АПК региона. 3. Инновационная инфраструктура внедрения инноваций в производство. 4. Накопление потенциала специалистов-профессионалов за время учебы в ОмГАУ
2009	Выбор стратегии реализации потенциала региона для коренных преобразований в сельском хозяйстве	<ol style="list-style-type: none"> 1. Резервы использования потенциала в сфере современного менеджмента в АПК. 2. Потенциал в сфере НТП и инноваций. 3. Системное видение перспектив развития. 4. Накопление необходимого потенциала за время учебы в ОмГАУ
2008	Выбор стратегии инновационного менеджмента в АПК Омской области	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество инновационного менеджмента в АПК. 2. Возможности предприятий и организационных инфраструктур в инновационном развитии. 3. Накопление необходимого потенциала за время учебы в ОмГАУ

Выбор стратегии оптимизации бизнес-процессов в организации



Методические указания к деловой игре 2017

Главная проблема сегодняшней российской экономики – это ее крайняя неэффективность. Производительность труда в России остается недопустимо низкой.

Те же затраты труда, что и в наиболее развитых странах, приносят в России в несколько раз меньшую отдачу.

Владимир Путин



СОДЕРЖАНИЕ

О собенности процессного подхода в управлении бизнесом.....	4
П роблемы для дискуссии.....	7
Р уководители, арбитры и организаторы деловой игры.....	8
У частники деловой игры.....	13
А нализ проблем внутренней и внешней среды функционирования организаций.....	17
М етодика проведения деловой игры.....	21

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ БИЗНЕСОМ

В последнее время процессный подход к управлению приобретает все большее значение в связи с развитием информационных технологий и необходимостью реструктуризации предприятий.

Выбор темы связан с невысоким качеством менеджмента во всех звеньях, как на уровне предприятия, так и в органах управления, а также с отставанием в темпах развития экономики. Выражается это в том, что за частными бюрократическими интересами работников отдельных служб аппарата теряются основные цели. Создается впечатление, что каждая структура или руководитель выполняют свои узкие функции хорошо, а общие результаты плохие. И это как в отдельном предприятии, так и в отрасли в целом. А над всем тяготеет бумажный поток. В парадоксальном проявлении её изобразил сатирик А. Райкин в сюжете, когда отдельные части костюма шили разные люди, а в результате костюм был непригоден к использованию, что характерно, каждая деталь была сделана

хорошо, заказчик не имеет претензий к отдельным исполнителям.

Большинство российских организаций имеют функциональную структуру управления и надеются повысить эффективность управления путем внедрения процессного подхода. По оценке западных экспертов организация функционального управления на современных российских предприятиях очень далека от совершенства. Данный подход не отвергает существующей системы управления, а определяет пути ее улучшения и постепенного перехода к процессной системе управления.

Выделяют три группы бизнес процессов:

Процессы управления. Эти процессы предназначены для планирования, мониторинга и анализа работы. За счет процессов управления можно гарантировать достижение целей производственными и обеспечивающими процессами. Процессы управления не добавляют ценности для конечного потребителя, но они необходимы для результативной и эффективной работы

организации. К таким процессам часто относят процессы планирования, постановки целей, мониторинга и измерений, бюджетирования и пр.

Производственные (основные) процессы. За счет этих бизнес процессов организация достигает своих целей. Производственные процессы обеспечивают преобразование продукта или услуги и добавляют ценности для конечного потребителя. К производственным процессам относят процессы проектирования, изготовления, оказания услуг, монтажа и пр.

Обеспечивающие процессы. Эти процессы необходимы для нормального выполнения производственных процессов. Они не приносят добавленной ценности для конечного потребителя, однако без них невозможно достижение целей производственных процессов. К обеспечивающим процессам относят процессы закупок, управления персоналом, управление инфраструктурой и пр.

Положительный эффект от использования процессного управления для повышения эффективности деятельности неоднократно был доказан и аналитиками, и компаниями, реализовавшими замкнутый цикл управления бизнес процессами.

Большая часть реальных рабочих процессов предприятия состоит из множества функций, выходящих за пределы отдельных подразделений. При этом обмен информацией между ними чрезмерно усложнен, что приводит к ее искажению, большим накладным расходам, длительным срокам принятия управленческих решений. Процессный подход к управлению придает новое качество управлению и повышает его результативность.

Управление осуществляется в несколько этапов:

- Составление перечня процессов. Некоторое время все события в фирме регистрируются в информационной системе, фиксируются проходящие документы. Уже через 1-2 недели можно найти повторяющиеся циклы, установить их частоту. На основе этого анализа оптимизируется работа компании.

- Описание процессов. На этом этапе формируется база данных, в которой размещается информация о шагах производства. Результаты используются для

построения более эффективной системы процессов.

- Организация цикла. Для каждого процесса устанавливается свой менеджер, который несёт ответственность за осуществление задач. Контроль деятельности. Описание производства должно осуществляться с помощью специальных информационных систем. База данных используется менеджерами для проверки полноты выполнения поручений. Контроль загрузки персонала.

Для каждой операции должен быть установлен определённый лимит времени, отведённого на исполнение. На основании анализа реальных данных о скорости работы принимается решение о премировании сотрудников, увеличении штата, наложении штрафов.

Фиксирование затрат. Учёт финансовых расходов на обеспечение функционирования процесса, в том числе выработка и платежи за услуги, ведётся в информационной системе. На основании этих сведений определяется бюджет каждого отдела предприятия, устанавливается стоимость оформления конкретного документа и процесса в целом. Управление должно быть направлено на максимальное снижение затрат. Исследование причин сбоев.

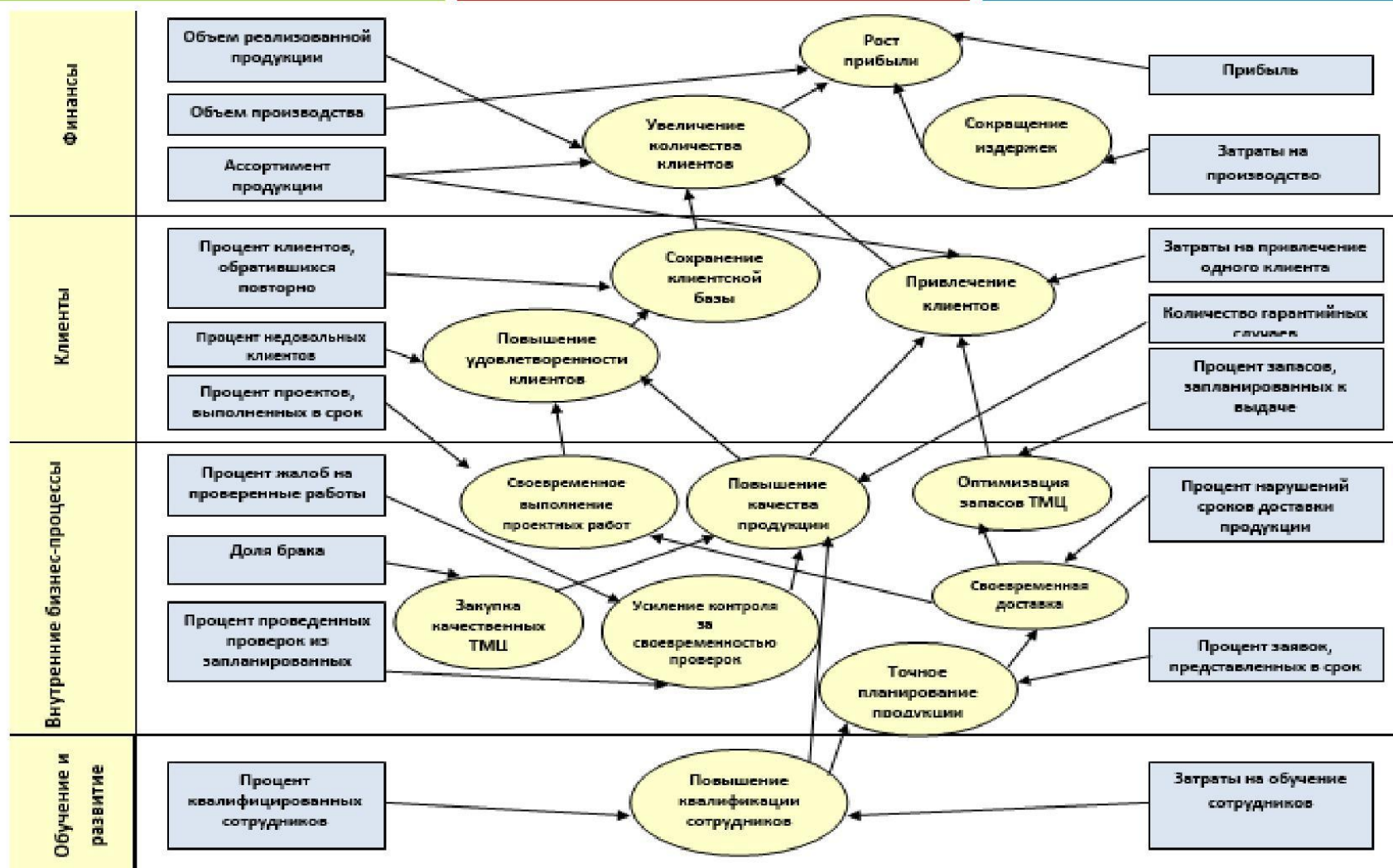
В ходе производственного цикла могут

возникать ошибки. Одной из задач процедуры является выявление недочётов в работе организации, поиск источников их образования, оперативное исправление. После проведения перечисленных мероприятий менеджеры отслеживают результаты. Если действия не принесли должного повышения показателей фирмы, проводится дальнейшая оптимизация.

На рисунке 1 представлена практически ориентированная схема управления бизнес-процессами применительно к конкретному производству, будь - то производство молока, работа бензоколонки, либо торгового предприятия. В составе системы выделяют уровни: финансы, клиенты, внутренние бизнес-процессы, обучение и развитие.

Таким образом, постепенный переход от функциональной структуры организации к процессному управлению заключается в четком распределении ответственности, взаимодействия, ресурсов, информации для принятия управленческих решений и отчетности. После того как эти связи в процессе и между процессами созданы и нормально функционируют, можно приступить к переходу на матричную систему управления.

Схема управления бизнес-процессами организации



ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИИ

- Процессный подход в менеджменте: управлять производством, или быть функционером
- Реинжиниринг бизнес-процессов: что надо менять в управлении производством, в рыночной деятельности, администрировании?
- Экономическое образование: в чем наши слабости, чему мы должны научиться? (компетенции, учебный процесс, практики, быт)



РУКОВОДИТЕЛЬ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Стукач Виктор Федорович

Доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга, заслуженный работник высшей школы РФ.

Основатель научной школы «Проблемы развития инфраструктуры агропромышленного комплекса Сибирского региона».

Подготовил 38 кандидатов и двух докторов экономических наук. Автор около 400 научных публикаций, из которых более 50 – монографии и учебные пособия.

Издав первое в России учебное пособие для вузов «Региональная инфраструктура АПК».



ХРАНИТЕЛИ ТРАДИЦИЙ

Новиков

Юрий Иванович

И.о. декана экономического
факультета, кандидат
экономических наук, доцент



Шумакова

Оксана Викторовна

Ректор Омского ГАУ
Доктор экономических наук, доцент



Асташова

Екатерина Анатольевна

Заведующая кафедрой менеджмента и
маркетинга, кандидат экономических
наук, доцент



АРБИТРЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ



Помогаев Виталий Михайлович
проректор по экономике и
информатизации ФГБОУ ВО Омский
ГАУ, канд.экон.наук, доцент



Машинская Лариса Олеговна
заместитель министра сельского
хозяйства и продовольствия Омской
области

Храмцова Наталия Александровна
доцент кафедры «Экономика и
управление предприятиями»
ФГБОУ ВО СибАДИ, канд. экон. наук



Кондратьева Оксана Викторовна
доцент кафедры менеджмента и
маркетинга ФГБОУ ВО Омский ГАУ,
канд. экон. наук



Насекина Мария Шаукятовна
ассистент кафедры «Менеджмент»
ОмГТУ



Ушакова Елена Александровна
финансовый директор
ООО «Омский майонезный завод»

КООРДИНАТОРЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ



Асташова Екатерина Анатольевна

заведующая кафедрой менеджмента и маркетинга,
канд. экон. наук, доцент

Зинич Алла Владимировна

доцент кафедры менеджмента и маркетинга,
канд. экон. наук, доцент



ОРГАНИЗАТОРЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ



Мисько Кристина

402 группа



Кирсанова Юлия

402 группа

Окунь Юлия

402 группа



Ильина Ксения

402 группа



УЧАСТНИКИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

КОМАНДА: «**МММ**»

ВУЗ: ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



Состав команды:

Абрамов Павел
Гузиенко Андрей
Грецких Евгений
Залит Дарья
Мордовец Алина
Метелёв Андрей
Панкратова Александра
Ручкин Артур
Юдина Алина



УЧАСТНИКИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

КОМАНДА: «АВТОЛЕДИ»

ВУЗ: СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ



Состав команды:

Рыбакова Ксения
Рыбина Наталья
Карымова Ксения
Рейникова Татьяна
Пономарёва Люся
Лукьянова Виктория
Морозова Елизавета
Панова Анастасия
Киселева Ирина
Зверкова Марго



УЧАСТНИКИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

КОМАНДА: «СИНЕРГИЯ»

ВУЗ: ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



Состав команды:

Дурова Дарья
Волкова Алина
Мусарин Дмитрий
Муравьёва Алёна
Волошина Алёна
Бакина Юлия
Киселева Яна
Игнатович Илья



УЧАСТНИКИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ



КОМАНДА: «БИЗНЕСМЕНЫ»

ВУЗ: ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Состав команды:

Филимонова Мария
Малютина Виктория
Олейник Ольга
Баймагамбетова Марал
Цибульская Оксана
Шихова Руфина
Шухова Елена
Менгель Ирина
Шабага Андрей
Зайченко Дмитрий



АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

№ п/п	Проблемы качества менеджмента организации	Количество экспертов, назвавших проблему, %
1. Процессный подход в менеджменте: управлять производством или быть функционером		
1	Руководители работают не на конечный результат (успех в бизнесе), а имеют целью выполнение своих узких «функций» в аппарате управления, отчуждены от экономических результатов организации	70,2
2	Работники аппарата управления профессионально не подготовлены к управлению по бизнес-процессам, не владеют специальными программными продуктами	85,3
3	Отсутствие профессиональных руководителей, имеющих современное образование	57,7
4	Отсутствие у руководителей профессиональных знаний по менеджменту	23,9
5	Большие потери в сфере производства из-за низкого качества менеджмента, рассогласованности всех звеньев управления	75,1
6	Отсутствие возможности повышать свою квалификацию	65,1
7	Отсутствие стажа у руководителей (высокая текучесть)	17,6
8	Отсутствие специального образования у многих руководителей и специалистов	23,8
9	Отсутствие желания у молодых специалистов работать на предприятиях сельского хозяйства	63,8

10	Низкая (нищенская) заработная плата	78,9
11	Отсутствие новых управленческих технологий, не применяется вычислительная техника, зачастую, нет выхода в Интернет - пространство	72,7
12	Недостает экономической, технологической и рыночной информации	40,1
Структура управления полномочия, ответственность, дисциплина		
1	Линейно-функциональная структура управления ориентирует работников на узкое выполнение «своих функций». Рассогласованы действия аппарата. Структура не позволяет организовывать работу по бизнес-процессам	85,7
2	Отсутствие дисциплины у руководителей и рабочих	68,1
3	Руководители предприятий имеют свой «личный бизнес», что мешает им сосредоточиться на делах хозяйства и интересах коллектива	26,3
4	Хищения производственных ресурсов	34,1
5	Отсутствие заинтересованности в конечном результате	66,4
6	Непроизводительные потери	12,6
2. Реинжиниринг бизнес-процессов: что надо менять в управлении производством, в рыночной деятельности, администрировании?		
1	В органах управления преобладает узковедомственный подход, что приводит к рассогласованности указаний подведомственным организациям, это производит впечатление: «для них не важны результаты производства, а важно выполнить инструкции»	78,8
2	Большинство «чиновников» говорят: «... Я с тобой согласен, что это плохо, но мне не позволяет Закон или ведомственная инструкция»	72,6

3	Нет экономически приемлемой системы страхования рисков	45,6
4	Недостаточный профессионализм служащих органов управления в вопросах государственного регулирования АПК	32,6
5	Произвол на рынке товаров и услуг, отсутствие информации, монополизм	50,1
6	Неразвитость рыночных институтов (информация, маркетинговые и консалтинговые услуги, лизинг и др.)	30,1
9	Диспаритет цен на продукцию промышленного производства и сельскохозяйственную продукцию	69,0
10	Тяжело адаптироваться к рынку в силу его непредсказуемости	25,3
11	Недостаточная поддержка государства (программы по развитию отраслей АПК, льготы предприятиям АПК, государственные закупки продукции и др.)	31,6
12	Не отрегулирован механизм отношений в сфере инвестиций и инноваций	34,2
13	Слабо развита инфраструктура (коммуникации, дороги, водопровод, энергоснабжение, консультационные службы)	76,5
14	Отсутствие деловой репутации у участников рынка материально-технических ресурсов	45,2
15	Медленно развивается кооперация и интеграция в сфере услуг (объединения предприятий, МТС, организации по ремонту сельскохозяйственной техники)	21,1
16	Правовая безграмотность руководителей и рабочих	42,7
17	Проблемы экологии: в силу бедности хозяйства «живут одним днем», за-бывают об охране окружающей среды	22,5
18	Низкий научно-технический уровень производства отечественных товаропроизводителей	52,5

3. Экономическое образование: в чем наши слабости, чему мы должны научиться? (компетенции, учебный процесс, практики, быт)		
1	При подготовке руководителей и специалистов ВУЗы не ориентируются на выпускников, работающих в условиях процессного подхода	86,7
2	Отсутствие желания работать в сельском хозяйстве (не перспективность отрасли в целом, низкая заработная плата, плохие жилищные условия и др.)	60,6
5	Проблемы адаптации (профессиональной, социальной)	72,2
6	Отрицательное отношение к практикантам (нежелание руководителей брать студентов на практику, отсутствие интереса у специалистов к работе с практикантами)	76,5
7	«Отрыв» теоретических знаний от практики (распределение на практику, отсутствие или минимальное количество практических знаний, «теоретический уклон» при изучении учебных дисциплин и др.)	25,3
8	Отсутствие достаточной компьютерной подготовки	12,7
9	Нехватка практических навыков (информационные технологии в системе АПК, современные программные продукты по управлению бизнес-процессами, бухгалтерские программы)	31,5
10	Неприемлемые условия жизни молодых специалистов в хозяйствах (жилье, заработная плата, досуг)	74,3

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИГРЫ

Процесс обучения студентов строится не только на активных методах аудиторной работы, но и на самостоятельной познавательной деятельности обучающихся. Необходимо создать такую образовательную среду, которая в максимальной степени способствовала раскрытию творческих способностей студента. В ФГБОУ ВО Омский ГАУ на кафедре Менеджмента и маркетинга ежегодно проводятся деловые игры. Игра является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Участники игры, уделяющие большое внимание мелким деталям, подробностям решения задач, как правило, являются хорошими исполнителями.

Подготовка к игре занимает длительный срок. В деловой организационно-деятельностной игре 2017 года в качестве темы рассматривается Выбор стратегии оптимизации бизнес-процессов в организации: производство, кадры, менеджмент, маркетинг.

Деловая игра в мае каждого года вот уже 16 лет стала традицией. Сложился церемониал со своей атрибутикой. Специально оформляется лекционный зал. Вначале все присутствующие стоя слушают Гимн Омского ГАУ, сопровождающийся показом на экране значимых событий для страны, коллектива университета.

В 2017 г. впервые игра проводится между вузами г. Омска: Омским ГАУ, СибАДИ и ОмГТУ.

Арбитрами являются наиболее опытные специалисты производства и органов управления, коммерческих структур, ученые вузов и научных учреждений.

Цель и задачи:

- Способствовать развитию стратегического мышления специалистов, обучить практическим навыкам реинжиниринга бизнес-процессов.
- Выбрать стратегию решения проблем менеджмента при внедрении процессного подхода, реинжиниринга существующих производственных и рыночных процессов.
- Привлечь внимание молодежи к проблеме использования процессного подхода в управлении производством.
- Использовать потенциал студентов, преподавателей, работников органов управления для решения актуальных социально-экономических проблем региона.
- Изучение и оценка учебного процесса, дать рекомендации по совершенствованию процесса обучения.

Подготовка к игре:

Необходимо исходить из того, что экономический факультет ФГБОУ ВО Омский ГАУ является основным учебным заведением агроэкономического профиля в регионе. Следовательно, при выборе темы, целей и задач игры необходимо основываться на реально существующих производственных и научных проблемах Омской области. Этим объясняется выбор темы, этапность подготовки и проведения игры.

1 этап. На основе анализа, выполненного студентами и проведенных исследований, выявлено, что большие потери несет экономика из-за недостаточного качества менеджмента на всех уровнях. Урон, понесенный отраслью в период реформирования, не восполнен и в настоящее время. Одна из важнейших причин заключается в отсутствии согласованности в различных звеньях управления, как на уровне государства, так и непосредственно на производстве. Это послужило выбором темы.

2 этап. Образуются команды по 10 человек. Каждая команда выбирает капитана. Организуется сбор, обработка и обсуждение фактического материала по основным вопросам тематики.

3 этап. Команды должны представить названия и девизы. Одновременно разрабатываются сценарный план видеофильма и сбор дополнительных видеоматериалов. Полученный материал дает возможность сравнения по отдельным потокам и по годам качества подготовки выпускников.

4 этап. Сложился церемониал со своей атрибутикой. Специально оформляется лекционный зал. Вначале все присутствующие стоя слушают Гимн ОмГАУ, сопровождающийся показом на экране значимых событий для страны, коллектива университета.

5 этап. Основной конкурс реализуется с помощью видео-сцен (до 10 минут), где участники представляются аудитории, наглядно развивают и показывают стратегии оптимизации бизнес-процессов в организации. Режим состоятельности обеспечивает всесторонность и вариантность в доказательствах.

6 этап. Тестирование. От каждой команды 2 человека проходят тестирование по проблеме «Выбор стратегии оптимизации бизнес-процессов в организации: производство, кадры, менеджмент, маркетинг». Данный этап игры позволяет отслеживать и оценивать по системе критериев общий уровень хода дискуссии, качества знаний по конкретным дисциплинам и темам, т.е. решать мониторинговые задачи.

7 этап. На завершающем этапе студенты раскрывают существующие проблемы при обучении, вносят предложения по совершенствованию содержания и организации учебного процесса. Здесь же в игровой форме высказываются предложения академическим группам, деканату, кафедрам по совершенствованию их работы.

Кроме того, к началу игры, каждая команда представляет конкурсной комиссии тематическую стенгазету, где критериями являются полнота раскрытия проблем деловой игры.

Применение деловой игры позволяет выявить следующие особенности участников и определить:

1. Наличие тактического и стратегического мышления.
2. Скорость адаптации в новых условиях (включая экстремальные).
3. Способность анализировать собственные возможности и выстраивать соответствующую линию поведения.
4. Способность прогнозировать развитие процессов.
5. Способность анализировать возможности и мотивы других людей и влиять на их поведение.
6. Стилль руководства, ориентацию при принятии решений на игру «на себя» или «в интересах команды» и многое другое.

По результатам игры разрабатываются мероприятия, формируется тематика диссертационных исследований и выпускных квалификационных работ, направленных как на решение экономических проблем в регионе, так и на совершенствование подготовки специалистов, усиление связи образования с практикой.



ЧИНОВНИК БУДУЩЕГО ДОЛЖЕН
РАБОТАТЬ НЕ НА НАЧАЛЬНИКА,
А НА ЧЕЛОВЕКА.

@ALEKSEI_KUDRIN 20.05.2017



Методическое издание

Деловая игра 2017
Выбор стратегии оптимизации
бизнес-процессов в организации: производство, кадры, менеджмент, маркетинг

Методические указания

Кафедра менеджмента и маркетинга

Подписано в печать 17.05.2017.
Формат 201х297. Бум. офсетная. Гарнитура «Calibri».
ФГБОУ ВО Омский ГАУ
644008, Институтская площадь, 2

Учебное издание

Оксана Викторовна Шумакова
Виктор Фёдорович Стукач
Екатерина Анатольевна Асташова
Алла Владимировна Зинич
Любовь Владимировна Зинич
Наталья Александровна Кузнецова